



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

לפני:

כב' השופטת לובנא תלחמי סוידאן

נציגת ציבור (עובדים): גב' מנאל אשקר

נציג ציבור (מעסיקים): מר אליאס גטאס

התובע

אורי לרנר  
ע"י ב"כ: עו"ד אליסף אוחיון

-

הנתבעת

ארקו-ענבר תעשיות בע"מ, ח.פ. 514235985  
ע"י ב"כ: עו"ד יזיד ח'ליפה

1

2

### פסק דין

3

4 לפנינו תביעה להפרש עמלות מכירה אישית, הפרש פיצויי פיטורים, הפרשי תגמולי  
5 מעסיק, הפרשי קרן השתלמות, דמי הבראה, הפרש דמי חופשה והפרש ימי חגים.

6

7

רקע עובדתי

8

9 1. הנתבעת היא חברה פרטית, אשר בבעלותה מפעל לייצור מוצרי פולימרים ומתכת.

10

11 2. התובע עבד בשירות הנתבעת, בתפקיד איש מכירות (לטענתו - מנהל שירות  
12 ומכירות), כעובד חודשי, החל מיום 04/03/09 ועד ליום 28/02/19, דהיינו תקופה של  
13 כ-10 שנים.

14

15 3. אין מחלוקת כי קודם לתחילת עבודתו אצל הנתבעת, התובע הועסק באותו מפעל  
16 אצל מעסיק אחר, וכנובע מכך ותקו במקום העבודה החל בחודש 06/2000.

17

18 4. אין מחלוקת כי התובע פוטר מעבודתו אצל הנתבעת, בנסיבות המזכות בפיצויי  
19 פיטורים.

20



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1  
2 5. הצדדים חתמו על הסכם עבודה, אשר צורף כנספח א' לכתב התביעה (להלן: "הסכם  
3 העבודה").

### עיקר טענות התובע

4  
5  
6 6. כהערה מקדמית ציין התובע כי ביחס לרכיבים "שחלה עליהם התיישנות", הוא  
7 מצמצם את תביעתו לתקופה שמיום 01/06/12 ועד ליום 28/02/19 - סה"כ 6.75  
8 שנים.

9  
10 7. התובע טען, בין היתר, כי על יחסי הצדדים חל ההסכם הקיבוצי ו/או צו ההרחבה  
11 בענף התעשייה, מסגרת לביטוח פנסיוני 2006, ו/או "צווי ההרחבה בענפי התעשייה  
12 שקדמו לו". כמו-כן, טען כי עבד במשרה מלאה, ואף נדרש לעבוד בשעות נוספות  
13 (הגם שלא נתבע גמול שעות נוספות).

14  
15 8. לטענת התובע, בהתאם להסכם העבודה התחייבה הנתבעת לשלם לו תמורת עבודתו  
16 משכורת חודשית, וכן עמלות מכירה אישיות, הגם שכוננו בהסכם העבודה "פרמיות"  
17 ובתלושי השכר "בונוס", ואותן עמלות נחשבות חלק משכרו הרגיל.

18  
19 9. התובע הוסיף וטען כי הוסכם בין הצדדים שהן המשכורת החודשית והן העמלות  
20 יהיו בסיס לביצוע ההפקדות לביטוח פנסיוני ולקרן השתלמות, אך הנתבעת הפרה  
21 את חובותיה ולא הפקידה בעד מרכיב העמלות האישיות, למעט לצורך ביטוח אובדן  
22 כושר עבודה, ואף לא הכלילה את העמלות בשכר הקובע לפיצויי פיטורים, בדמי  
23 החופשה ובדמי החגים. על יסוד טיעון זה, במסגרת כתב התביעה עתר התובע  
24 לסעדים הבאים (בסיכומיו צמצם חלק מן הסעדים ועל כך נפרט בהמשך):

25 א. הפרשי פיצויי פיטורים – 46,590 ₪; וכתביעה חלופית, פיצוי בעד הפקדות  
26 בחסר של מרכיב פיצויי הפיטורים לביטוח פנסיוני – 40,560.19 ₪.

27 ב. הפרשי הפקדות לקרן פנסיה, תגמולי מעסיק – 24,944.92 ₪.

28 ג. הפרשי הפקדות לקרן השתלמות – 36,518.78 ₪.

29 ד. הפרשי דמי חופשה – 17,003.89 ₪.

30 ה. הפרשי "ימי חג" – 13,044.08 ₪

31



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

10. בנוסף, טען התובע כי בעד מכירותיו האישיות לחברת בזק שילמה לו הנתבעת עמלה  
בשיעור של 0.5% בלבד, ולא 1.5% כמתחייב מהסכם העבודה, ומכאן עתר ל"הפרש  
עמלות מכירה אישית", בסך של 65,972.38 ₪. כן עתר להפרשי דמי הבראה, בסך  
של 3,337.74 ₪.

### עיקר טענות הנתבעת

11. בכתב ההגנה הכחישה הנתבעת את מרבית תביעות התובע, וכדי שלא להאריך  
מעבר לדרוש, תובאנה טענותיה המפורטות בגוף פסק הדין להלן. הנתבעת העלתה  
בכתב ההגנה טענת קיזוז, שלפיה מכל סכום שייפסק, ככל שייפסק לזכות התובע,  
יש לקזז סך של 281,807 ₪, "בגין חובות אבודים שלא גבה התובע...", אולם במהלך  
דיון ההוכחות, הודיעה כי אין היא עומדת על טענת הקיזוז (פרוט', עמ' 29, ש' 26 –  
27).

### מסכת הראיות

12. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו. מטעם הנתבעת הוגש תצהירו של מר צבי  
דרור, מנכ"ל הנתבעת (להלן: "המנכ"ל"). כמו-כן, לבקשת הנתבעת זומן לעדות  
מטעמה מר דני קקון, אשר שימש בעבר איש מכירות בנתבעת לצד התובע (להלן:  
"מר קקון"). המצהירים נחקרו על תצהיריהם בישיבת הוכחות שהתקיימה לפנינו  
ביום 12/01/21, ובאותו מועד העיד מר קקון לפנינו בחקירה ראשית ונגדית.

### המחלוקות לגבי רכיב הפרמיה

13. מחלוקת מרכזית שנתגלעה בין הצדדים נוגעת למהות ולאופן שבו יש לנהוג ברכיב  
הפרמיה אשר שולם לתובע (שלעתים כונה בתלושים בונוס). **התובע** טען כי הרכיב  
שכונה פרמיה מהווה חלק מן הבסיס לביצוע ההפקדות הפנסיוניות (תגמולים  
ופיצויים); בא בחשבון לצורך חישוב דמי חופשה ודמי חגים; וכן מהווה חלק  
מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים. בטענותיו אלו מתבסס התובע על שני נימוקים:  
**האחד** – הכינוי פרמיה הוא פיקטיבי, כשעל פי מהותו האמיתית מדובר בעמלת  
מכירות אישיות, ועל כן יש לראות בו חלק שכר יסוד. **השני** – בהסכם העבודה  
הוסכם כי הפרמיות נחשבות כשכר עבודה, או שהוכללו בבסיס לביצוע ההפקדות  
לקופות גמל.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

14. **הנתבעת** טענה, כי בדיקת מהות הרכיב מלמדת כי רכיב הפרמיה היא תוספת  
אותנטית אשר הותנתה בתנאי, ועל כן אינה חלק משכר היסוד. אשר לטיעונו החוזי  
של התובע, בכתב ההגנה טענה הנתבעת בכללות כי אין באותו טיעון ממש, ואין הוא  
מתיישב עם התנהגות הצדדים במהלך יחסי העבודה.
15. על רקע זה, עלינו לברר שתי שאלות עיקריות:  
א. האם רכיב הפרמיה (בונוס) ששולם לתובע הוא, על פי מהותו, שכר יסוד?  
ב. האם הצדדים הסכימו, במסגרת הסכם העבודה, כי על הנתבעת לנהוג בפרמיה  
כשכר בכלל, או למצער בהקשרים מסוימים?
- הטענה לפיקציה: האם רכיב הפרמיה ששולם לתובע הוא, על פי מהותו, שכר יסוד?**
16. **התובע** טען כי יש לראות בפרמיות חלק משכר יסוד, מאחר שאינן עונות על מבחן  
התנאי שנקבע בפסיקה. בכל הנוגע לפרמיה בגין "פרויקטים מיוחדים" שנכללה  
בהסכם – הרי לפי נוסח הסכם העבודה אותו רכיב לא הותנה בתנאי כלשהו. בכל  
הנוגע "לפרמיה בגין מכירות" – מדובר בעמלת מכירה אישית לסוכן מכירות, קרי  
בתגמול בעד עבודתו הרגילה של התובע, ולא בתמריץ. התובע הוסיף וטען כי גובה  
הסכום שנקבע כתנאי לתשלום הרכיב הוא "פחות מהנורמה הממוצעת למכירות,  
ובהתאם בדרך קבע קיבל התובע תשלום עבור פרמיות בסכום העומד על כ-50%  
משכרו...".
17. **הנתבעת** טענה כי הפרמיה לא שולמה לתובע החל מהמכירה הראשונה, אלא רק  
בהתקיים התנאי המוסכם: מאמץ מיוחד וביצועים שמעבר לנורמת המכירה  
(הגבייה) שהוגדרה כ-300,000 ₪. ככל שהתובע לא עמד ביעד, דבר שאכן אירע  
לעתים, לא שולמה לו כל תוספת לשכר היסוד. עדות נוספת לכך שמדובר בתוספת  
אותנטית, כך לעמדת הנתבעת, היא ששכר היסוד ששולם לתובע היה "מהמשכורות  
הגבוהות", וכבר בשנת 2009 עמד על 10,000 ₪.
18. **דיון והכרעה** - לאחר שבחנו את טענות הצדדים, על רקע הדין החל, מסקנתנו היא  
כי התובע לא הרים את הנטל לשכנע שהפרמיות/בונוסים ששולמו לו הם  
פיקטיביים. על כן, אין לראות בהם חלק משכר יסוד, כפי שיפורט להלן.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

19. **המסגרת הנורמטיבית** – השאלה האם רכיב מסוים נחשב כ"שכר" (או "משכורת") מוכרעת בהתאם למהות ההסדר הנורמטיבי הרלבנטי, תוכנו וכללי הפרשנות החלים לגביו. ככלל, סיווג רכיב כשכר או כתוספת לשכר, נקבע לפי מהותו האמיתית, ולכן **"רכיב המוגדר כתוספת אך לאמיתו של דבר על פי טיבו הוא חלק מן התמורה עבור העבודה הרגילה, הרי הוא בבחינת תוספת פיקטיבית ולכן יחשב כחלק מן השכר הרגיל."** (ע"ע 291/09, **מדינת ישראל הממונה על השכר - מוריס זוהר**, מיום 21/04/10, בסעיף 23 לחוות דעת השופט צור). עם זאת, הכרעה בדבר המהות האמיתית של תשלומים אינה תמיד פשוטה, היא מורכבת ממבחנים ומאפיינים שונים, ותלויה בנסיבותיו המיוחדות של כל מקרה. מבחן העזר המוביל הוא "מבחן התנאי", על פיו אם תשלום הרכיב מותנה בתנאי או בגורם מיוחד, ותלוי בכך שמי שמקבל את התשלום מתקיים בו התנאי – אזי מדובר בתוספת לשכר הרגיל. מבחני עזר נוספים שעשויים לשקול, לפי המקרה, כוללים את הסכמות הצדדים בנוגע לאותה תוספת, ובלבד שהסכמות אלו אינן גורעות מזכויות העובד מכוח משפט העבודה המגן, וכן ההקשר התעשייתי במסגרתו ניתנה התוספת. הנטל לשכנע כי רכיב פלוני הוא פיקטיבי, מוטל על שכם הטוען לכך (ע"ע 35601-04-14 **עיסאם זאהר - מועצה מקומית עוספיה**, מיום 17/01/18, וראו האסמכתאות שם).
- בנוס או פרמיה, ככל שהם אותנטיים, נחשבים תוספת לשכר, בהיותם מותנים בתנאי: תפוקה שמעבר לנורמה, או הישגים מיוחדים. עם זאת, ככל שמסתבר כי מדובר בכינוי מלאכותי - למשל משום שהנורמה שנקבעה לצד תשלום "פרמיה" היא כה נמוכה, עד שעבודה מעבר לאותו רף מהווה ביצוע העבודה הרגילה - אזי אותו רכיב, למרות כינויו, ייחשב חלק משכר היסוד (ע"ע 76/06 **גימלשטיין - יזמקו בע"מ**, 06/05/08; להלן: **"עניין גימלשטיין"**).
20. **ומן הכלל אל הפרט** – הסכם העבודה, כך על פי לשונו, נחתם במהלך חודש מארס 2009, קרי סמוך לתחילת עבודת התובע אצל הנתבעת. בסעיף 5 להסכם הותנה כך:
- 5. התמורה**
- 5.1 בתמורה לקיום התחייבויותיו על פי חוזה זה, יקבל העובד משכורת חודשית ותמריצים בסכומים ובשיעורים הנקובים בסעיף 2 לנספח 'א' לחוזה זה (המשכורת).
- 5.2 המשכורת כוללת בחובה תמורה ראויה בעבור עבודה בשעות ארוכות ו/או נוספות ו/או תמורה ראויה עבור עבודה בימים ובזמנים חריגים (התמורה



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 הראויה"). מובהר בזאת במפורש, כי התמורה הראויה נלקחה בחשבון במסגרת  
2 המשכורת, ויש בה כדי לפצות את העובד באופן מלא עבור ביצוע תפקידו במלואו  
3 באופן המתחייב מבכירות התפקיד וגדר הסמכויות הכלולות בו."

4  
5 21. בנספח א' להסכם העבודה (להלן: "הנספח להסכם"), סעיף 2, הותנה כך:

### 6 "2. התמורה

7 1.1 שכר חודשי בסך 10,000 עשרת אלפים ש"ח

8 2.2 פרמיה חודשית על בסיס גביית תשלום בגין מכירות העובד שתחושב באופן

9 הבא:

10 א. הפרמיה תחול על גביה חודשית בסכומים העולים על סכום הבסיס

11 שהוא (כך במקור – ל.ת.ס)

12 ב. שיעורי הפרמיות יהיו:

13 • בגין מכירות ל \_ (כך במקור – ל.ת.ס)

14 • בגין מכירות במכרזים

15 • בגין מכירות של קבלנות משנה להוציא רבינטקס.

16 ג. בששת החודשים הראשונים יהיה העובד זכאי לתוספת שכר

17 חודשית... בסך של 5000 ש"ח לחודש וזאת במידה והכנסות בגין

18 פרמיות תקטנה מסכום התוספת כאמור. במידה וסכום הפרמיה יעלה

19 על סכום התוספת כאמור יקבל העובד את הפרמיה במקום התוספת.

20 ד. בתחילת כל שנה יתבצע עידכון של שיטת הפרמיה מתוך כוונה

21 להתאימה להתפתחויות שחלו בחברה. [...]"

22 22. בתאריך 12/10/09, או בסמוך לכך, הוציאה הנתבעת נספח משלים להסכם העבודה

23 (צורף כנספח ב' לכתב התביעה; להלן: "הנספח המשלים להסכם"), וכך, בין היתר,

24 נכתב בו:

25 "בהתאם להסכם ההעסקה שנחתם איתך ביום 04.03.09, נקבע שכרך על בסיס 2

26 רכיבים:

27 1. שכר בסיסי

28 2. פרמיות.

29 סוכם כי לקראת רבעון אחרון נעבור למודל הפרמיות.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 אי לכך ברצוני להודיעך כי החל מחודש נובמבר, תהיה זכאי לתמורה הבאה בגין  
2 עבודתך:

3 1. שכר בסיס בסך של 10 אלף ₪, לחודש.

4 2. פרמיה בגין מכירות מיוחסות לך, מעל 300 אלף ₪ - 1.5% מהמכירות.

5 3. פרמיה בגין פרויקטים מיוחדים שהחברה קיבלה ביוזמתך – 0.75% מהמכירות.

6 4. נושא שיעורי הפרמיות יבחן שנית בתחילת 2010.

7 "...".

8  
9 23. ניתן לסכם ולומר, כי על פי לשון הסכם העבודה, על נספחיו, הוסכם בין הצדדים כי  
10 תמורת עבודת התובע יהא זכאי לשכר יסוד חודשי בסך של 10,000 ₪, וכן לרכיב  
11 נוסף שכונה בהסכם "תמריצים" ובנספחים "פרמיות", בתנאים שנקבעו בנספח  
12 המשלים להסכם.

13  
14 24. בתלושי השכר, הנתבעת לא תמיד הייתה עקבית עם המונח "פרמיה" שזכר  
15 במסגרת החוזה. התובע הניח לפנינו תלושי שכר לתקופה 06/2012 – 02/2019,  
16 ומהם ניתן ללמוד כי עד חודש 08/2014 נכלל במרבית התלושים רכיב שסומן "בונוס  
17 מכיר", והחל מחודש 10/2014 כללו מרבית התלושים רכיב "פרמית שיווי".  
18 הסכומים ששולמו תחת אותם רכיבים השתנו תדיר. לצורך הנוחות, ייקראו להלן  
19 רכיבים אלו, אשר אין חולק כי הם מתייחסים להסדר הפרמיות שבהסכם העבודה  
20 (על נספחיו) כ"פרמיות".

21  
22 25. האם הפרמיות הותנו בתנאי? אין מחלוקת כי על פי הסכם העבודה, תשלום  
23 הפרמיות בעד "מכירות מיוחסות" לתובע הותנה בתנאי [סעיף 2 (השני) לנספח  
24 המשלים להסכם]: תשלום הפרמיה בחודש פלוני הותנה בכך שבאותו חודש גביית  
25 מכירות התובע תעלה על סך של 300,000 ₪ (להלן: "התנאי המוסכם"). טענת  
26 התובע לפיה על פי הסכם העבודה הפרמיה בגין פרויקטים מיוחדים לא הותנתה  
27 בתנאי כלשהו אינה דורשת דיון, שכן אפילו הוכחה לא היה בה לסייע לו. זאת,  
28 הואיל והתובע טוען ממילא כי הפרמיות ששולמו לו בפועל הן מהסוג המזכה בעמלה  
29 בשיעור של 1.5%, דהיינו מהסוג שהזכאות לתשלומן הותנתה בגבייה שמעל 300,000  
30 ₪ לחודש.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

26. האם התובע הוכיח כי התנאי המוסכם הוא מלאכותי? הנתבעת טענה כי התנאי המוסכם משקף מאמץ מיוחד מצד התובע, והפנתה לכך שהיו חודשים שבהם לא שולמה הפרמיה. כן טענה הנתבעת, כי שכר היסוד ששולם לתובע היה גבוה למדי. מנגד, התובע טען כי גובה הסכום שנקבע כתנאי לתשלום הרכיב הוא "פחות מהנורמה הממוצעת למכירות, ובהתאם בדרך קבע קיבל התובע תשלום עבור פרמיות בסכום העומד על כ-50% משכרו...". התובע לא תמך את עמדתו בראיות משכנעות, בעוד שחומר הראיות שהונח לפנינו תומך דווקא בעמדת הנתבעת.
27. תחילה, הוכח בפנינו כי היו חודשים שבהם כלל לא שולמה לתובע פרמיה, מאחר שלא התקיים בו התנאי המוסכם, נתון אשר מחליש את הטענה כי התנאי המוסכם הוא מלאכותי (עניין גימלשטיין, בסעיף 12.3 לפסק הדין). אומנם, בחקירתו נמנע התובע מליתן תשובה ברורה לשאלה כיצד נהגה הנתבעת מקום בו הגבייה הייתה נמוכה מ-300,000 ₪ (פרוט', עמ' 13, ש' 19 ואילך; עמ' 14, ש' 1 – 7). עם זאת, עיון בחומר הראיות מלמד בבירור שהיו חודשים בהם לא שולמה פרמיה, מאחר שהתובע לא עמד בתנאי המוסכם. עיון בתלושי השכר מלמד שלא שולמה לתובע פרמיה, בין היתר, בחודשים: נובמבר 2014, מארס ויוני 2015, ינואר וספטמבר 2016, ספטמבר 2018 (וראו גם עדות התובע, עמ' 11, ש' 20 – 21, ותצהיר המנכ"ל, בסעיף 12). נציין, כפי שציין התובע בסיכומיו, כי היו תלושים נוספים שבהם לא נכללו פרמיות, אך מנספח ב' לתצהירו של המנכ"ל עולה כי באותם חודשים התובע עמד בתנאי המוסכם המזכה בפרמיה (וראו חודשים 09/2014, ו-09/2015). כך או אחרת, בניגוד למשתמע מסיכומי התובע (סעיף 119), אכן היו חודשים שבהם לא שולמו לתובע פרמיות, ועל פי נספח ב' לתצהירו של המנכ"ל, התובע לא עמד ביעד הגבייה (300,000 ₪ לחודש). זאת ועוד, ככל שהתובע נסמך על נתוני התקבולים שבנספח ב' לתצהיר המנכ"ל, הרי התובע לא עמד ביעד הגבייה בחודשים נוספים, הגם ששולמה לו פרמיה באותם חודשים (10/2015, 12/2015).
28. המסקנה היא, כי היו גם היו חודשים שבהם התובע לא עמד בתנאי המוסכם וכתוצאה מכך לא שולמה לו פרמיה, והלכה למעשה התובע לא התמודד עם נתון זה. בחקירתו, התובע עומת עם חלק מתלושי החודשים בהם לא שולמו לו פרמיות, אך הוא נמנע מלספק תשובה ברורה אשר לעילת היעדרן מהתלושים. הוא הודה כי קיבל את התלושים באופן שוטף, הודה כי עיין בהם בזמן אמת, והודה כי בזמן אמת ידע





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

- 1 שלא שולמה לו הפרמיה (בונוס). אולם, כאשר נשאל מדוע לא שולמו לו פרמיות  
2 בחודשים אלו ציין כי אינו יודע/אינו זוכר, ובדומה לכך כנשאל האם בחודש שבו לא  
3 נכללה פרמיה הוא סבור שהיה זכאי לה (פרוט', עמ' 10, ש' 1 – 18), ציין כי אינו  
4 זוכר. התובע נשאל מדוע, כאשר לא שולמה לו הפרמיה, נמנע מלפנות למנכ"ל,  
5 והשיב כי אכן פנה "יותר מפעם אחת" (פרוט', עמ' 11, ש' 22 – 27; עמ' 12, ש' 1 –  
6 2), אלא שמדובר בגרסה כללית וכבושה, שלא נתמכה בראיות. כך או אחרת, על פי  
7 המשך גרסתו של התובע בזמן אמת תשובת המנכ"ל הייתה כי על פי חשבון שערך  
8 זה מה שמגיע לתובע, והתובע לא התיימר לטעון כי מחה על תשובת המנכ"ל. על  
9 רקע זה, נחה דעתנו כי, לפחות במרבית המקרים שבהם לא נכלל רכיב פרמיה  
10 בתלושי השכר, היה זה מאחר שהתובע לא עמד ביעד הגבייה (300,000 ₪ לחודש).  
11  
12 29. טענת התובע בדבר יחס בלתי סביר בין שכר היסוד לבין רכיב הפרמיות, אף היא  
13 מבוססת על אדנים לא מדויקים. אומנם, היו מקרים שבהם הפרמיות היוו כ-50%  
14 מהשכר, ואף היו מקרים בהם שיעורם עלה על 50% מהשכר, אולם היו מקרים לא  
15 מעטים שבהם שיעורם היה נמוך – אף נמוך בהרבה מ-50% משכר היסוד (ראו  
16 למשל, אפריל ואוגוסט 2013, מאי 2014).  
17  
18 30. עוד נפנה לכך, שרכיב הפרמיות היה רחוק מלהיות סטאטי: הוא השתנה מחודש  
19 לחודש, על פי רוב בשיעור לא זניח, ובהתאם לכך השתנה מהותית גם סך התשלומים  
20 ברוטו (והשכר נטו) שקיבל התובע מהנתבעת מידי חודש. לבסוף נעיר כי מעדות  
21 התובע עולה כי עבודתו הייתה כרוכה דרך קבע במאמץ מיוחד (פרוט', עמ' 11, ש'  
22 18 – 19). מכאן, העובדה שעל פי רוב שולמה לתובע הפרמיה, אינה מלמדת על  
23 פיקציה, אלא ככל הנראה על אופייה של העבודה אשר על פי רוב כרוכה במאמץ  
24 מיוחד, ועל הצלחתו של התובע, על פי רוב, להשקיע אותו מאמץ.  
25  
26 31. התובע מפנה לכך שהתנאי לא עודכן במשך שנים, ומבקש לגזור מכך מסקנה  
27 שמדובר בתנאי מלאכותי (סעיפים 111 – 112 לסיכומיו). אכן, אין מחלוקת כי  
28 הסכום שנקבע בתנאי בהתחלת ההעסקה לא עודכן משך שנים. אלא שמסקנת  
29 התובע אינה הכרחית, ונפנה לשיקולים שלעיל, ובפרט לעובדה שאכן היו מקרים  
30 בהם התובע לא עמד בתנאי, גם שנים לאחר קביעת הרף. כך גם, התובע מנסה  
31 להיבנות מכך שהמנכ"ל אישר בחקירתו הנגדית כי אילו היה התובע מוכר (גובה)  
32 באופן קבוע פחות מ-300,000 ₪ היה בכך עילה לזמנו לשימוע (סעיף 123 לסיכומי



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 התובע), וטוען כי עדותו כאמור מוכיחה במפורש כי מדובר בתנאי פיקטיבי, שכן  
2 היא מלמדת ש"הציפייה הרגילה" מהתובע הייתה למכור יותר מ-300,000 ₪. טיעון  
3 זה של התובע אינו מקובל עלינו, ולו בשל כך שהמנכ"ל נשאל והתייחס למקרה  
4 היפותטי בו מכירות התובע יפתו באופן קבוע מ-300,000 ₪. בהנחה שזוהי  
5 הנורמה, הרי שאין פליאה שהנתבעת תביע חוסר שביעות רצון מעובד שאינו עומד  
6 בנורמה.

7  
8 32. אם כן, המסקנה היא כי התובע לא הוכיח שרכיב הפרמיה (בונוס) ששולם לו הוא  
9 פיקטיבי, ומתקבלת טענת הנתבעת כי מדובר בתוספת שכר, ששולמה לתובע בעד  
10 מאמץ שמעבר לעבודתו הרגילה.

11  
12 **האם הוסכם בין הצדדים כי הפרמיות ייחשבו כשכר עבודה?**

13 33. עיון בהסכם העבודה מלמד כי אין בו תניה ברורה וגורפת לפיה התובע זכאי לכך  
14 שהנתבעת תנהג בפרמיות, על אף היותן אותנטיות, כאילו היו שכר יסוד. למרות  
15 זאת, התובע לא הניח טיעון משכנע שתומך בטענתו בדבר הסכמה לנהוג בפרמיות  
16 כשכר יסוד, לרבות התייחסות ברורה ומפורטת לאומד דעת הצדדים, כשמנגד ניתוח  
17 הראיות מצביע על כך שלא הייתה זו כוונת הצדדים.

18  
19 34. התובע נסמך על כך שבהתאם לסעיף 5.5.1 להסכם העבודה, התמורה בעד עבודתו  
20 כוללת "משכורת חודשית", וכן תמריצים (בלשון התובע – "עמלות"), כששני אלו  
21 יחדיו כונו בהסכם: "המשכורת". בנוסף, מפנה התובע לכך שעל פי סעיפים 6.5 ו-  
22 6.6 להסכם העבודה, הבסיס לחישוב ההפקדות לקופות השונות – פנסיה, פיצויים  
23 וקרן השתלמות – הוא ה"משכורת" כהגדרתה בסעיף 5 לחוזה העבודה, דהיינו:  
24 רכיב המשכורת וה"עמלות".

25  
26 35. באשר לעמדתנו – לא שוכנענו כי ניתן להסיק מהסכם העבודה כי הנתבעת התחייבה  
27 לנהוג בפרמיות כשכר יסוד בכל הקשר. אכן, מסעיף 5.5.1 להסכם העבודה, ניתן  
28 להבין כי הנתבעת כינתה את שכר היסוד "משכורת חודשית", ואת צירוף  
29 "המשכורת החודשית" וה"תמריצים", שעל פי הנלמד מן הנספחים להסכם הם  
30 הפרמיות, כינתה הנתבעת "משכורת". אך, כאמור לעיל, אין בהסכם תניה לפיה  
31 דינה של "המשכורת" כדין "המשכורת החודשית", או כדין שכר יסוד.

32



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 36. במאמר מוסגר נציין, כי המונחים שבחירה הנתבעת אינם "מוצלחים". בין היתר,  
2 הדמיון בין המונח המכליל "משכורת", לבין המונח "משכורת חודשית", וכן  
3 העובדה שמשמעותו הרגילה של המונח המכליל היא שכר רגיל. עם זאת, יש לזכור  
4 כי מטרתנו העיקרית היא התחקות אחר אומד דעתם של הצדדים.  
5

6 37. עיון בהקשר החוזי ובהתנהגות הצדדים בזמן אמת מלמד כי הצדדים לא התכוונו  
7 לנהוג במונח "משכורת" (שכולל את הפרמיות), כאילו היה שכר יסוד בכל הקשר.  
8 מההקשר החוזי נראה כי המונח "משכורת" נוצר בראש ובראשונה, לצורך ניסוח  
9 ההסכמה שבסעיף 5.5.2, לפיה אותה משכורת מהווה פיצוי "מלא" עבור ביצוע  
10 תפקידו של התובע. בנוסף, עיון בהסכם מלמד כי כאשר הנתבעת חפצה לקבוע  
11 שזכויות התובע יחושבו על בסיס ה"משכורת" היא עשתה זאת בפירוש: כך עשתה  
12 לעניין הפקדות לקופות גמל (על כך בהמשך), כשביתר ההקשרים לא עשתה כן.  
13 בניגוד לטענת התובע, העובדה שצדדים לחוזה עבודה מסכימים להכליל רכיב  
14 מותנה בבסיס לחישוב ההפקדות לקופת גמל, אינה מעידה בהכרח על היות אותו  
15 רכיב שכר יסוד, ואינה מעידה בהכרח על הסכמה להכליל אותו רכיב כשכר יסוד  
16 בהקשרים נוספים.  
17

18 38. התנהגות הצדדים מזמן אמת אינה תומכת בעמדת התובע. בכל הנוגע לחופשות וימי  
19 חג, אין מחלוקת כי התובע זכה לשכר היסוד בלבד, ומעולם לא שולמה לו סכום  
20 כלשהו בעד הפרמיות. בהינתן כי מדובר בתשלומים, קרי שאמורים להשתקף היטב  
21 בתלוש, ושלא הופיעו בו בכלל, הרי שאילו כוונת הצדדים במועד הכריתה הייתה  
22 לנהוג בפרמיות כשכר יסוד לכל דבר ועניין, מצופה היה כי התובע ילין על הפרת  
23 החוזה, ואין מחלוקת כי עד להגשת התביעה הוא לא עשה כן.  
24

25 39. על רקע הדברים הללו, ובשים לב לנימוקיו הדלים של התובע, נחלשת האפשרות כי  
26 הצדדים הסכימו שהפרמיה תיחשב כשכר יסוד לכל דבר ועניין.  
27

### סוגיית הפרמיות – סיכום

29 40. לאור כל האמור, יש לדחות את טענת התובע לפיה הפרמיה היא רכיב פיקטיבי,  
30 ולקבל את טענת הנתבעת כי מדובר בתוספת אותנטית; וכן יש לדחות את הטענה  
31 לפיה הצדדים הסכימו לנהוג בפרמיה, על אף היותה אותנטית, כשכר יסוד לכל דבר  
32 ועניין.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1

2

### התביעה להפרשי פיצויי פיטורים

3 41. **התובע** טען כי מאחר שפוטר, הרי מכוח חוק פיצויי פיטורים, זכאי הוא להפרשי  
4 פיצויי פיטורים על רכיב העמלות, שאותם יש לחשב בהתאם ל"ממוצע פרמיית  
5 שיווק של התובע ל-12 חודשים...", שעומד לטענתו על סך 4,659 ₪ לחודש. מכאן,  
6 עתר התובע לחייב את הנתבעת לשלם לו הפרשי פיצויי פיטורים בסך של 46,590 ₪  
7 (4,659 ₪ \* 10 שנים). בכתב התביעה טען התובע כי למקרה שתידחה התביעה  
8 לפיצויי פיטורים, הוא עותר לפיצוי בעד הפקדות בחסר למרכיב פיצויי הפיטורים  
9 בקופת הגמל, מאחר שהנתבעת לא הפקידה על מרכיב הפרמיות, והעמיד את הסעד  
10 החלופי על סך של 40,560.19 ₪. בסיכומיו חזר התובע על תביעתו לפיצויי פיטורים  
11 בלבד, תוך שזנח את התביעה החלופית לפיצוי בעד הפקדה בחסר למרכיב פיצויי  
12 הפיטורים (פרק ד.1. סעיפים 132 – 134 לסיכומי התובע), משכך יש לדון בתביעה  
13 להפרשי פיצויי פיטורים בלבד.

14

15 42. דין התביעה להפרשי פיצויי פיטורים להידחות. תביעה זו נסמכת על זכאות מכוח  
16 חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963. על פי דין, תוספות על השכר, ובפרט פרמיות  
17 או בונוסים, אינן באות בחשבון לעניין השכר הקובע לפיצויי פיטורים, ולמעט  
18 התוספות שנקבעו בדין [תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים  
19 והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964]. מאחר שדחינו את טענת  
20 התובע כי הפרמיות ששולמו לו הן שכר יסוד מוסווה, הרי גם נדחית התביעה לפיצויי  
21 פיטורים.

22

23

### התביעה לפיצוי בעד הפקדות בחסר לקופות גמל

24 43. **התובע** טען כי על פי הסכם העבודה הבסיס לביצוע הפקדות לביטוח פנסיוני ולקרן  
25 השתלמות (להלן: "קופות גמל") הוא המשכורת החודשית (דהיינו – שכר היסוד)  
26 והפרמיות (בלשון התובע - "העמלות האישיות"). עוד טען התובע כי ממילא זו  
27 המסקנה המתבקשת, בשים לב כי הפרמיות הן שכר יסוד על פי מהותן (טענה שכבר  
28 דחינו לעיל). התובע טען כי הנתבעת לא קיימה את התחייבויותיה, והפקידה לקופות  
29 הגמל רק על שכר היסוד, ללא הפרמיות, למעט בעניין מרכיב אובדן כושר עבודה,  
30 שלגביו ביצעה הנתבעת הפקדות "משכרו המלא" כולל הפרמיות. על יסוד טענות





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

- 1 אלו, סבור התובע כי על הנתבעת לשלם לו פיצויים בגין הפקדות בחסר לקופות  
2 הגמל.  
3
- 4 44. אשר לגובה הסכומים שנתבעו – התובע טען כי בהתאם להסכם העבודה שיעורי  
5 ההפקדות לביטוח פנסיוני הם: תגמולי מעסיק – 5%, שיעור שעודכן במהלך שנת  
6 2016 ל-5.6%; ושיעור ההפקדה לקרן השתלמות – "7.5% חלק מעסיק". מכאן, עתר  
7 לחייב את הנתבעת לשלם לו פיצויים בגובה ההפקדות, אשר לטענתו החסירה ממנו  
8 הנתבעת בזיקה לפרמיות. כאמור לעיל, הסעדים צומצמו במסגרת סיכומי התובע,  
9 והועמדו על הסכומים הבאים:
- 10 א. **תגמולי מעסיק** - בסך של 20,975.57 ₪, בהתאם לתחשיב שבסעיף 42 לכתב  
11 התביעה, שעודכן בסעיף 136 לסיכומי התובע.
- 12 ב. **קרן השתלמות (חלק מעסיק)** - בסך של 30,564.75 ₪, בהתאם לתחשיב  
13 שבסעיף 46 לכתב התביעה, שעודכן בסעיף 141 לסיכומי התובע.  
14
- 15 45. **הנתבעת** הניחה בכתב הגנתה הגנה דלה, תוך שטענה כי הפרשנות שמציע התובע  
16 להסכם העבודה מנוגדת לחלוטין להסכם, אשר התובע עצמו הסתמך עליו משך  
17 שנים, ואת האופן בו נהגו הצדדים במשך השנים.  
18
- 19 46. **גדר המחלוקת** – הואיל ולעיל דחינו את טענת התובע לפיה הפרמיות הן פיקטיביות,  
20 הרי עלינו לדון בטענתו שלפיה הנתבעת התחייבה, במסגרת הסכם העבודה, להפקיד  
21 לקופות הגמל גם על מרכיב הפרמיות.  
22
- 23 **בסיס ההפקדות לביטוח פנסיוני ולקרן השתלמות – פרשנות הסכם העבודה**
- 24 47. בסעיף 6.5 להסכם העבודה, שכותרתו "ביטוח מנהלים / קופת גמל", הותנה, בין  
25 היתר כך:
- 26 "6.5.1 החברה תפריש לזכות העובד, מידי חודש במהלך תקופת יחסי העבודה  
27 ובגינה, הפרשות בשיעור הנקוב בסעיף 6.5.2 להלן, לביטוח מנהלים או לקופת  
28 גמל, בהתאם לבחירת העובד. הבסיס להפרשות לצורכי ביטוח המנהלים או קופת  
29 הגמל יהיה המשכורת, כהגדרתה בסעיף 5 לעיל. [...]"  
30



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

- 1 48. עינינו הרואות, כי על-פי לשון סעיף 6.5.1 להסכם העבודה, הבסיס לביצוע ההפקדות  
2 לביטוח פנסיוני הוא "המשכורת, כהגדרתה בסעיף 5 לעיל". כזכור, מסעיף 5.1  
3 להסכם, עולה כי המונח "משכורת" כולל הן ה"משכורת החודשית", דהיינו שכר  
4 היסוד, והן את ה"תמריצים", שבנספחים להסכם ניתן להם שם – פרמיות –  
5 והובהרו פרטי הסדר הפרמיות. הנתבעת טענה בסיכומיה כי "היות ובנספח א לא  
6 נכתב שהפרמיות הן חלק מהשכר אז הוראות נספח א' גוברות ולא ניתן לפרש את החוזה  
7 במנותק מנספח א'...". הגם שטענה זו אינה ברורה די הצורך, נעיר כי שהנספחים  
8 להסכם מוסיפים פרטים על סעיף 5 (והרי נכתב בו: "...בסכומים ובשיעורים הנקובים  
9 בסעיף 2 לנספח "א" לחוזה זה..."), ואין כל יסוד להסיק כי הם גורעים מהסכם  
10 העבודה, ובפרט מן האמור בסעיף 5.1 שבו.  
11
- 12 49. בהינתן לשון סעיף 6.5.1 להסכם העבודה, וההפניה הברורה לסעיף 5 בגדרו, ובהינתן  
13 כי הנתבעת היא שניסחה את ההסכם – פרשנות התובע לסעיף זה היא יותר  
14 מסבירה, באופן שלכל הפחות מעביר את נטל הבאת הראיות לנתבעת להוכיח אחרת  
15 והנתבעת לא הרימה נטל זה. ונפרט.
- 16
- 17 50. בסעיף 9 לכתב ההגנה טענה הנתבעת בכלליות יתרה כי פרשנות התובע מנוגדת  
18 להסכם ולאופן שבו נהגו הצדדים משך שנים, אך לא הציגה טיעון פרשני סדור  
19 מפורט ומוכח, שיש בו כדי לגרור מסקנה שונה מזו העולה מלשונו הברורה של  
20 ההסכם. בגדר האמור לעיל, לא הציגה הנתבעת טענות ברורות בנוגע לאומד דעת  
21 הצדדים במועד כריתת ההסכם. בנוסף, יש לזקוף לחובת הנתבעת מחדלים  
22 ראייתיים. כך, למשל, העד שזימנה הנתבעת, המנכ"ל, גילה חוסר בקיאות בנוגע  
23 לאומד דעת הצדדים במועד כריתת הסכם העבודה, ככל הנראה נוכח הסיבה  
24 הפשוטה לפיה לא היה מעורב בכריתת ההסכם אשר נחתם מול קודמו, מר אבי  
25 מרגלית (פרוט', עמ' 22, ש' 12 – 13). בד בבד, הנתבעת לא מצאה לנכון לזמן מר  
26 מרגלית לעדות, ללא הסבר סביר.
- 27
- 28 51. לצד לשונו הברורה של סעיף 6.5.1 להסכם העבודה ומחדליה הראייתיים של  
29 הנתבעת, הוכח לפנינו, באמצעות מספר ראיות, כי בשנת 2009, סמוך לאחר כריתת  
30 הסכם העבודה, הנתבעת יישמה את ההסכם, בהתאם לפרשנות שטוען לה התובע.  
31 דהיינו, כללה במסגרת השכר המבוטח לקופות גמל גם את הפרמיות. בהיעדר טענות



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

- 1 וראיות לסתור, נתון זה מחזק את המסקנה כי עמדתו הפרשנית של התובע ביטאה  
2 את אומד דעת הצדדים, לכל הפחות במועד כריתת ההסכם ובסמוך אליה.  
3  
4 52. אופן יישום ההסכם סמוך למועד כריתתו נלמד, למשל, מעיון בטופס 106 לשנת  
5 2009 שהגיש התובע, ממנו עולה כי הבסיס שעל-יסודו חושבו ההפקדות לקופות גמל  
6 היה גבוה משמעותית משכר הבסיס, ועמד 140,000 ₪ ל-10 חודשי עבודה (כלומר -  
7 14,000 ₪ בממוצע לחודש). המסקנה כי הנתבעת יישמה תחילה את ההסכם באופן  
8 הנטען על-ידי התובע, מתאשרת גם מעדותו של העד מטעמה – המנכ"ל, אשר במהלך  
9 חקירתו לפנינו, הוצג בפניו טופס 106 לשנת 2009, והוא התבקש להשיב מהו "השכר  
10 המבוטח" שבגיננו מפרישים לקרן פנסיה וקרן השתלמות, ובהמשך נשאל האם  
11 הנתבעת הפרישה על הפרמיות בשנת 2009. תחילה, חזר המנכ"ל וטען, כי אין לו  
12 ידיעה בנושא זה, מאחר שבאותה עת לא שימש מנכ"ל, אלא שימש מנהל תפעול  
13 (פרוט', עמ' 23, ש' 1 – 16). אולם, מחלקים אחרים בעדותו עלה בבירור כי הוא ידע  
14 שעובר לכניסתו לתפקיד הנתבעת הפקידה לקופות הגמל גם על הפרמיות. כך,  
15 למשל, העיד כי כשנכנס לתפקידו כמנכ"ל, בחודש 02/2010, "הייתה החלטה של  
16 הדירקטורים להפסיק את הפרשות על התמריצים האלו", וכי הוא הודיע לתובע ולמר  
17 קקון אודות אותה החלטה נטענת לשנות את תנאי העסקתם (פרוט', עמ' 24, ש' 1 –  
18 12; עמ' 25, ש' 19 – 20; ההדגשות אינן במקור). במקום אחר העיד כי כשנכנס  
19 לתפקידו הוא החליט "עם הדירקטורים" לבצע את השינוי האמור בתנאי העסקתם  
20 (פרוט', עמ' 24, ש' 22 – 25).  
21  
22 53. המסקנה בדבר אופן יישום ההסכם בסמוך לכריתתו, נתמכת גם בנספח א' לתצהיר  
23 המנכ"ל, "הודעה על סיום עבודה", שנמסרה לנתבעת על ידי מר קקון, (שכזכור  
24 הועסק במחלקת המכירות לצד התובע) מיום 11/04/2010, ושבגדרה ציין מר קקון,  
25 לכאורה, כי הוא מסיים את עבודתו בנתבעת, "עקב הפסקה פתאומית בתשלום  
26 הפרשות סוציאליות (מבטחים, קרן השתלמות ופיצויים) בגין התמריצים כמתחייב  
27 בחוזה העבודה." (ההדגשה אינה במקור).  
28  
29 54. סיכומם של דברים, נוכח לשון סעיף 6.5.1 להסכם העבודה, אופן יישומו בפועל  
30 בסמוך למועד כריתת ההסכם, ומחדליה הראייתיים של הנתבעת – אנו קובעים כי  
31 אומד דעת הצדדים במועד כריתת החוזה היה כי מחובתה של הנתבעת לבטח



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 בביטוח פנסיוני גם את רכיב הפרמיות, ולכן זו גם פרשנותו המחייבת של אותו סעיף  
2 בהסכם העבודה.

3  
4 55. אשר לבסיס לקרן השתלמות - בסעיף 6.6 להסכם העבודה, שכותרתו "קרן  
5 השתלמות", הותנה כך: "6.6.1 החברה תעביר סכומים לקרן השתלמות אותה  
6 יבחר העובד. הסכומים אשר יועברו יהיו בשיעורים כדקלמן: 7.5% מהמשכורת  
7 בגין תשלומי המעביד, 2.5% מהמשכורת בגין תשלומי העובד."

8  
9 56. על פי לשון סעיף 6.6.1 שלעיל הבסיס לקביעת גובה ההפקדות לקרן השתלמות הוא  
10 "המשכורת", בהשוואה לסעיף 6.5.1, בו הוסכם כזכור כי הבסיס לביטוח פנסיוני  
11 היא "המשכורת, כהגדרתה בסעיף 5 לעיל". אולם, איננו סבורים כי לשוני זה  
12 קיימת נפקות. בשים לב להגדרת המונח "משכורת" שבסעיף 5 להסכם, ולשיקולים  
13 שנוכרו לעיל, לרבות מחדליה הראייתיים של הנתבעת, ואופן יישום ההסכם בפועל  
14 סמוך למועד כריתתו, אנו סבורים כי אומד דעת הצדדים במועד כריתת ההסכם,  
15 היה כי התובע זכאי להפקדות לקרן השתלמות, גם על רכיב הפרמיות, וכך יש לפרש  
16 את סעיף 6.6.1.

### 18 הטענה בדבר שינוי הסכם העבודה לאחר כריתתו

19 57. כאמור לעיל, מנכ"ל הנתבעת העלה בעדותו לפנינו גרסה לפיה הנתבעת "שינתה" את  
20 חוזה העבודה לאחר כריתתו. מגרסתו זו של המנכ"ל עלתה לראשונה הודאה, כי  
21 לפני כניסתו לתפקיד, בחודש 02/2010, הסכם העבודה אכן הקנה לתובע זכות  
22 שהבסיס לחישוב ההפקדות יכלול גם רכיב הפרמיה, וכי כך יושם ההסכם. המנכ"ל  
23 הוסיף והעיד לפנינו, כי לאחר שנכנס לתפקיד בחודש 02/2010, החליטה הנתבעת -  
24 דירקטוריון החברה לבדו או יחד עימו - על שינוי תנאי ההעסקה: הפסקת ביצוע  
25 הפקדות על הפרמיות. ועוד העיד המנכ"ל לפנינו, כי הוא זימן את התובע ואת מר  
26 קקון לפגישה, ועדכן אותם על אודות כוונתו לשנות את תנאי העסקתם.

27  
28 58. טענה זו בדבר שינוי הסכם העבודה הופיעה והתפתחה במהלך ההליכים ואינה  
29 נזכרת כלל בכתב ההגנה, ויש בה כדי להרחיב את חזית המחלוקת. הנתבעת אף  
30 הפנתה בכתב ההגנה, באופן כללי ולא מפורט, לאופן שבו נהגו הצדדים במהלך







## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

- 1 השנים (סעיף 10 לכתב ההגנה). אולם, המחלוקת העולה מכתבי הטענות היא של  
2 פרשנות הסכם העבודה, והתמונה המצטיירת מכתב ההגנה היא כי הסכם העבודה,  
3 כפי שנחתם, יושם על ידי הצדדים באותו האופן "מיום חתימתו ועד לסיום הקשר"  
4 (סעיף 10 לכתב ההגנה; סעיף 18 לתצהיר המנכ"ל; סעיף 4 לסיכומי הנתבעת).  
5
- 6 59. בתצהיר המנכ"ל גרסת הנתבעת התפתחה כשהצהיר כי בחודש 10/2009 (והשוו  
7 לחודש שנוכר בחקירתו הנגדית), כשנכנס לתפקידו, זימן את התובע ואת מר קקון  
8 לפגישה, והודיע להם במפורש "שבגין התמריצים לא מפרישים הפרשות  
9 סוציאליות..." (סעיף 5 לתצהירו). אולם, עדיין לא הונחה גרסה מפורשת לפיה  
10 תחילה הנתבעת הפקידה על הפרמיות, ולאחר מכן החליטה להפסיק את ההפקדות  
11 ולשנות את תנאי ההעסקה.
- 12
- 13 60. מכל מקום, התובע לא הביע התנגדות ספציפית להרחבת חזית. אדרבא, התובע ציין  
14 בסיכומיו, כי "הלכה למעשה טענת הנתבעת, כי התובע נתן הסכמתו לשינוי תנאי  
15 העסקה והשתכלל חוזה עבודה חדש...", ואף השיב לטענה זו. מכל מקום, אין צורך  
16 להידרש לשאלה הדיונית שעניינה הרחבת חזית, מאחר שממילא יש לדחות את  
17 טענת הנתבעת בדבר שינוי הסכם העסקה – לגופה.  
18
- 19 61. אף בהנחה שניתן להסיק הסכמה להרחבת חזית המחלוקת, העובדה שטענות  
20 מהותיות אלו נכבשו, מחלישה את משקלן הראייתי. כך, למשל, עדותו של המנכ"ל  
21 לפיה התקבלה החלטה ברורה ומסודרת על-ידי דירקטוריון הנתבעת (לבדו או  
22 בצוותא עימו) להפסיק את ביצוע ההפקדות על הפרמיות – לא הוכחה. המדובר  
23 בטענה מהותית שמצופה היה כי תועלה בשלב מוקדם של ההליך ויצורפו לה ראיות  
24 תומכות, אך לא כך נהגה הנתבעת.
- 25
- 26 62. כך גם, איננו מקבלים את עדות המנכ"ל לפיה הנתבעת מסרה לתובע הודעה על  
27 אותה החלטה נטענת להפסיק את ההפקדות על הפרמיות, או על אודות יישומה.  
28 הנתבעת לא התיימרה לטעון כי מסרה לתובע הודעה בכתב על שינוי תנאי עבודתו.  
29 אומנם, המנכ"ל הצהיר כי הוא זימן את התובע ואת מר קקון לפגישה והודיע להם  
30 על שינוי תנאי העסקתם בעל פה, אך לא שוכנענו כי כך היה. שוב, המדובר בטענה



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 מהותית שנכבשה, שלא אושרה על-ידי התובע, ושאר הוכחה על-ידי מר קקון  
2 שהוזמן לעדות מטעם הנתבעת. לפי גרסתו של מר קקון לפנינו, הוא גילה שהנתבעת  
3 הפסיקה להפקיד על התמריצים באופן פתאומי, כשקיבל את שכר חודש מארס או  
4 אפריל (2010), ובעקבות זאת הוא פנה לצביקה – המנכ"ל, אשר אמר לו שכך הוא  
5 החליט (פרוט', עמ' 18, ש' 15 ואילך).

6  
7 63. **סיכום ביניים** – אנו קובעים כי לאחר כריתת הסכם העסקה, ככל הנראה בתחילת  
8 שנת 2010, הפסיקה הנתבעת, באופן חד צדדי, לבצע הפקדות לביטוח פנסיוני ולקרן  
9 השתלמות על מרכיב הפרמיות, בניגוד להסכם העבודה ולאופן שבו יושם בחודשים  
10 שלאחר כריתתו, מבלי ליידע את התובע, וממילא מבלי לבקש את הסכמתו לאותו  
11 שינוי.

12  
13 64. האם רשאית הייתה הנתבעת לשנות חלק מהסכם העסקה באופן חד-צדדי?  
14 הכלל הוא כי מעסיק (או עובד) אינו רשאי ואינו יכול, על ידי מעשה חד צדדי, לבטל  
15 או לשנות תניה (מפורשת או משתמעת), מבלי להביא את החוזה עצמו לכדי סיום,  
16 ומכאן שבמישור הנורמטיבי, נחשב אותו מעשה חד-צדדי הפרה של חוזה העסקה  
17 [בג"ץ 239/83 מילפלדר נגד בית הדין הארצי לעבודה פ"ד מא210 (2); להלן: "עניין  
18 מילפלדר"]. יישום כלל זה בנסיבות העניין שלפנינו, מוביל לכך שהפסקת הנתבעת  
19 את ביצוע ההפקדות לקופות גמל על מרכיב הפרמיות, היוותה הפרה של הסכם  
20 העסקה.

21  
22 65. אף על פי כן, לעתים ניתן להסיק מנסיבות העניין כי הצד הנפגע מההפרה, במקרה  
23 זה העובד, הסכים בהתנהגותו לשינוי חד צדדי בתניה ה"ישנה", ובלבד שאין מדובר  
24 בזכות קוגנטית. במקרים אלו רואים את השינוי כמוסכם [עניין מילפלדר; וראו גם,  
25 ולמשל, ע"ע (ארצי) 498/09 אקי"ם ישראל (ע"ר) - אילנה טלקר, מיום 29/12/11;  
26 ע"ע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ - ולנטינה פרנצב, מיום  
27 01/06/15].

28  
29 66. הנטל לשכנע כי התובע הסכים לביטול חובת הנתבעת להפקיד על הפרמיות, מוטל  
30 על הנתבעת אשר טוענת כך, בוודאי בשים לב להוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (עניין דיאמנט),  
2 וביתר שאת בשים לב לשלב הדיוני בו הועלתה הטענה לפנינו. עוד נפסק, כי מעסיק  
3 אשר בוחר לערוך שינוי חד-צדדי בחוזה העבודה, כגון קיצוץ בשכר העובד, ואינו  
4 מצטייד בהסכמה מפורשת של העובד, נוטל על עצמו את הסיכון כי לא יעמוד בנטל  
5 להוכיח את ההסכמה; והודגש כי "לא בנקל יוסק מהתנהגותם של הצדדים הרצון  
6 בשינוי החוזה ביניהם." (ראו בעניין דיאמנט, ואת הפנייה לע"א 4956/90 פזגז  
7 חברה לשיווק בע"מ נ' גזית הדרום בע"מ, מיום 29/07/91).

8

9 **67. האם הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח שהתובע הסכים לביטול התחייבותה**  
10 **להפקיד לקופות גמל גם על הפרמיות?** לאחר שקילת הראיות שהונחו לפנינו, אנו  
11 משיבים על שאלה זו בשלילה. למעשה, הנתבעת לא הרימה את הנטל לשכנע כי  
12 התובע ידע שהנתבעת התכוונה להפסיק את ההפקדות על הפרמיות, או על הפסקתן  
13 בפועל. כיוון שכך, ממילא לא ניתן להסיק הסכמה לשינוי ההסכם.

14

15 **68. הנתבעת מבססת את טענתה בדבר הסכמת התובע לשינוי תנאי ההעסקה על**  
16 **הצהרתו של המנכ"ל, לפיה התובע ידע היטב על החלטתה הנטענת להפסיק את**  
17 **ההפקדות, ועל ידיעתו על הפסקת ההפקדות בפועל. לפי גישתה, ידיעה זו בצירוף**  
18 **שתיקת התובע משך כמעט 10 שנים, מלמדת על הסכמתו לשינוי תנאי העסקתו.**

19

20 **69. אשר לשאלת ידיעת התובע - כפי שקבענו לעיל, הנתבעת לא ביקשה את הסכמתו**  
21 **המפורשת של התובע לשינוי, ואף לא מסרה לו הודעה אודות אותה החלטה נטענת,**  
22 **או על דבר יישומה – לא בכתב ולא בעל פה. התובע העיד לפנינו בתוקף, כי בזמן**  
23 **אמת לא ידע שהנתבעת הפסיקה את ההפקדות על הפרמיות, עדות שמצאנו משכנעת**  
24 **למדי. התובע העיד כי כשהתחיל לעבוד "הכל" שולם לו כמו שצריך, והוא הניח כי**  
25 **הכל ממשיך להיות אותו דבר, ולא תיאר שיתחלף מנכ"ל ויגזול ממנו "כסף מהכיס"**  
26 **(פרוט', עמ' 10, ש' 19 – 27). בהמשך נשאל התובע בפירוש, מתי ידע לראשונה כי**  
27 **הנתבעת אינה "מפרישה" (על הפרמיות) ותשובתו הייתה: "אחרי שפיטרו אותי**  
28 **וישבתי לראות מה הסכומים מה שמגיע לי ומה נשאר לי אני רואה שזה לא מסתדר לי**  
29 **והפרשות של הפנסיה נמוכות מידי. המשכורת שלי הייתה 14-16,000 ₪ אז פניתי**  
30 **לייעוץ.", ובהמשך העיד: "ברגע שפיטרו אותי והלכתי ובדקתי את הדברים, אני הולך**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 אחורה ואז מתגלה לי שברגע שהתחלף המנכ"ל הפסיקו לשלם לי." (פרוט', עמ' 14, ש'  
2 21 – 28), וכך גם לשאלת בית הדין: "אני משיב שאני לא ידעתי את השינוי כשהגיע  
3 צביקה, אלא בדיעבד, כשפיטרו אותי אני ידעתי. מה אני הייתי יושב ושותק ככה 10  
4 שנים? 3 שנים?" (פרוט', עמ' 15, ש' 1 – 3).

5  
6 70. הנתבעת ניסתה להראות כי התובע ידע על הפסקת ביצוע ההפקדות על מרכיב  
7 הפרמיות מאיש המכירות השני, מר קקון, אולם גם ניסיון זה לא צלח. אין מחלוקת  
8 כי מר קקון ידע, בזמן אמת, על כך שהנתבעת הפסיקה להפקיד בגינו על מרכיב  
9 הפרמיות, שכן הוא הזכיר זאת כאחת מן העילות להתפטרותו, במסגרת מכתב  
10 ההתפטרות שמסר לנתבעת. האפשרות כי מר קקון עדכן את התובע שהנתבעת  
11 הפסיקה את ההפקדות על הפרמיות, אינה בלתי סבירה. אולם, הן התובע והן מר  
12 קקון, שכזכור זומן לעדות מטעם הנתבעת, הכחישו כי מר קקון ידע את התובע על  
13 דבר ההפרה, ולא מצאנו עילה טובה להטיל ספק בעדותם.

14  
15 71. אשר למסמך נ/1 - במהלך דיון ההוכחות, ולאחר חקירת התובע, ביקשה הנתבעת  
16 להגיש מסמך, שבו מתועדת לכאורה פנייה של התובע, באמצעות דואר אלקטרוני,  
17 למנכ"ל, בתאריך 19/12/18, ושנושאה הוא "ביטוחים אישיים: אורי לרנר".  
18 למשמע בקשת הנתבעת התרעם התובע על מועד הגשת המסמך, אך לבסוף הסכים  
19 להגשתו, בכפוף לשמירת טענותיו לגבי עיתוי הגשתו ו/או משקלו; בתגובה הצהיר  
20 ב"כ הנתבעת כי "שכח" להגיש את המסמך במועד מוקדם יותר) ומשכך הוגש  
21 המסמך וסומן נ/1. בסיכומיו, טען התובע כי מאחר שאותו מסמך לא גולה בהליך  
22 גילוי מסמכים ולאור עיתוי הגשתו, לא ניתן להתייחס אליו כראייה, תוך שהוסיף  
23 כי תוכן המסמך ממילא תומך בעמדתו.

24  
25 72. לאחר ששקלנו בדבר, אנו סבורים כי אין לייחס לנ/1 משקל ראייתי. ראשית,  
26 התנהלות הנתבעת אינה מניחה את הדעת, וספק רב אם היא מתיישבת עם חובת  
27 תום הלב הדיונית. הנתבעת לא הגישה את המסמך במועדים המתחייבים ללא  
28 הצדק סביר. נוסף על כך, לא ברור מדוע לא התכבדה הנתבעת ופנתה בבקשה להגשת  
29 המסמך עובר לדיון ההוכחות, וכך גם תמוה הדבר כי ביום דיון ההוכחות, בחרה  
30 הנתבעת לעתור להגשת המסמך רק לאחר חקירת התובע. שנית, עיון בתוכן המסמך





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 מלמד כי ממילא אין בו כדי לסייע לנתבעת, או לשנות מהמסקנות העולות מחומר  
2 הראיות. כפי שטען התובע בסעיף 89 לסיכומיו, הרושם הוא שהאמור בסעיף 1 לנ/1  
3 מחליש את טענת הנתבעת שבמהלך תקופת העבודה התובע ידע על צמצום  
4 ההפקדות. לכל היותר ניתן ללמוד מאותו מסמך, כי התובע ידע על אודות ההפרה  
5 זמן קצר לפני פיטוריו, ולא לאחר פיטוריו כפי שטען. עם זאת, נעיר כי מעיון באותו  
6 מסמך הרושם הוא של בלבול מושגי והבנה מוגבלת של הנושא, כך שספק אם גם  
7 באותה נקודת זמן, דבר ההפרה והיקפה היה ידוע לתובע עד תום (ראו סעיף 1 לנ/1,  
8 בו מלין התובע על כך ש"השכר הנכון צריך להיות מוזן", אך מתייחס לביטוח אובדן  
9 כושר עבודה, כאשר אין מחלוקת שההפקדות לאובדן כושר עבודה כללו את  
10 הפרמיות). על כך יש להוסיף, כי אילו היה ממש בטענת הנתבעת כי חוזה העסקה  
11 שונה, לאחר שהדברים הובהרו לתובע ברחל בתך הקטנה, אזי מצופה היה כי  
12 תגובתה של הנתבעת לנ/1 תהיה בהתאם.  
13

14 73. על רקע הדברים לעיל, טענת התובע כי לא ידע על צמצום ההפקדות משך שנים,  
15 הינה סבירה ומקובלת עלינו. נציין כי להבדיל מתשלומים שוטפים, טיבה של חובת  
16 המעסיק להפקיד לקופת גמל מקוימת "מאחורי הקלעים", באופן שלעתים מקשה  
17 על עובד ממוצע להתחקות אחריה. כל שכן בהינתן נסיבותיו של מקרה זה, בו  
18 הנתבעת לא הפסיקה כליל את ביצוע ההפקדות אלא גרעה מהן ושכרו של התובע  
19 השתנה מהותית מדי חודש (בשל השתנות הפרמיות), באופן שהקשה להתחקות  
20 אחר שינויים בשכר שנובעים משינויים בהפקדות העובד. על כך יש להוסיף כי  
21 הנתבעת לא הייתה עקבית בהתנהגותה במובן זה, שלגבי מרכיב אובדן כושר עבודה  
22 הפקידה כל העת על מלוא "המשכורת" - הן על שכר היסוד והן על הפרמיות (וראו  
23 את טפסי ה-106 שהגיש התובע), התנהלות שעשויה ליצור מצג שגוי בדבר ביטוח  
24 פנסיוני על מלוא "המשכורת".

25  
26 74. אומנם, יטען הטוען כי התובע יכול היה לדעת כי ההפקדות לקופת הגמל צומצמו.  
27 כך, למשל, באמצעות טפסי 106, או דו"חות תקופתיים של קופות הגמל, או  
28 באמצעות נתונים מתלושי השכר. אלא שהטענה שהניחה הנתבעת לפנינו (במקרה  
29 הטוב) היא כי הסכם העבודה שונה בהסכמה, קו הגנה אשר דורש, לכל הפחות,  
30 הוכחת ידיעה בפועל של התובע על אודות דבר השינוי. מעבר לדרוש, נציין גם כי  
31 במישור העובדתי, הנתבעת לא עשתה כדי להוכיח שהתובע יכול היה לדעת על



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 צמצום ההפקדות לקופות גמל; למעט הפניית שאלה לתובע האם קיבל "מכתבים  
2 של חברת ביטוח, קרן הפנסיה תגמולים". התובע אישר שקיבל דו"חות שכאלו  
3 (שהנתבעת לא פעלה להציג לפנינו), אך כשנשאל האם ראה ובדק אותם, השיב "לא  
4 כל כך", ובכך התמצתה חקירתו בנקודה זו (פרוט', עמ' 16, ש' 2 – 5).

5  
6 75. לא למותר להדגיש, כי חלק מהפרות המעסיקה נוגעות במישרין בזכויותיו פנסיוניות  
7 של התובע. על זכויות כגון אלו, נפסק כי יש להן השפעה ישירה על זכויות יסוד של  
8 העובד, לרבות זכותו לכבוד, ושעל כן יקשה להפריז בחשיבותן [ראו למשל, ע"ע  
9 (ארצי) 42050-05-14 מדינת ישראל - הממונה על תשלום גמלאות - פרופ' מנחם  
10 שדה, מתאריך 04/09/16, בסעיף 22 לפסק הדין, והאסמכתאות המפורטות שם].  
11 הואיל וכך, אם בדרך כלל "לא בנקל יוסק מהתנהגותם של הצדדים הרצון בשינוי  
12 החוזה ביניהם.", אזי לעמדתנו בעניינים פנסיוניים יש לדרוש הוכחה ברורה וחד-  
13 משמעית בדבר הסכמת העובד לשינוי לרעה בהיקף הביטוח הפנסיוני – הוכחה אשר  
14 לא הונחה בענייננו.

15  
16 76. מסקנתנו היא, כי הנתבעת לא הוכיחה שהתובע ידע על צמצום ההפקדות לקופות  
17 גמל (ביטוח פנסיוני וקרן השתלמות), ומשכך לא הוכיחה כי הסכם העבודה שונה  
18 בהסכמה. מכך נובע כי במישור הנורמטיבי, מחדלי הנתבעת להפקיד לקופות גמל  
19 על מרכיב הפרמיות, משך כל תקופת העבודה, מהווים הפרות של הסכם העסקה,  
20 אשר מזכות את התובע בסעד של פיצוי בגובה ההפקדות החסרות, בגבולות תקופת  
21 ההתיישנות.

### גובה הפיצויים להם זכאי התובע

22  
23  
24 77. התובע תמך את הסעדים שנתבעו בתחשיבים, שצורפו לכתב התביעה (סעיפים 42 ו-  
25 46) ולתצהירו (סעיפים 66 ו-70). הנתבעת לא הגישה תחשיבים נגדיים, ואף לא  
26 העלתה השגות ממשיות על תחשיבי התובע, לרבות ההנחות עליהן נסמכים  
27 התחשיבים. חרף מחדלי הנתבעת, בית הדין העיר לתובע כי הבסיס לחישוב  
28 ההפקדות, אשר הונח בתחשיבים לגבי שנת 2012 (התקופה שלא התיישנה) – שגוי,  
29 ואותה טעות תוקנה בסיכומיו (סעיפים 136 ו-141), והסעדים הופחתו בהתאם.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 מכאן, אנו מקבלים את תחשיביו המתוקנים של התובע, שהוצגו בסעיפים 136 ו-  
2 141 לסיכומיו.

3

4 78. **כללו של דבר** - אנו מחייבים הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בעד הפקדות בחסר  
5 לקופות גמל בסכומים הבאים: (א) תגמולי מעסיק - סך של 20,976 ₪; (ב) קרן  
6 השתלמות - סך של 30,565 ₪. משיקולי יעילות יישאו הסכומים האמורים הפרשי  
7 הצמדה וריבית כחוק, מיום 15/11/15 (אמצע התקופה), ועד למועד התשלום המלא  
8 בפועל.

9

### 10 התביעה להפרשי עמלות

11 79. **התובע** טען כי על פי הסכם העבודה, הנתבעת התחייבת לשלם לו "עמלות" בשיעור  
12 של 1.5% מסכום המכירות האישיות, אלא שלאחר מספר שנים מתחילת עבודתו  
13 החליטה, באופן חד צדדי, להפחית את שיעור העמלות בעד מכירות לחברת בזק, ל-  
14 0.5% בלבד, ובכך הפרה את הסכם העבודה. לפיכך, טען התובע כי הוא זכאי  
15 להפרשי עמלות בשיעור של 1% מסכום המכירות לחברת בזק ב"תקופת  
16 ההתיישנות". התובע פירט כי בין השנים 2012 - 2018 סכום מכירותיו האישיות  
17 לחברת בזק עמד על 6,597,238 ₪, ומכאן עתר לחייב את הנתבעת לשלם לו הפרשי  
18 עמלות בסך של 65,972.38 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק, בהתאם  
19 לתחשיב שהוצג בסעיף 31 לכתב התביעה.

20

21 80. בכתב ההגנה הכירה הנתבעת בזכות התובע להפרשי עמלות בזיקה למכירות לחברת  
22 בזק, אולם בהיקף של 16,493 ₪ בלבד. זאת, על יסוד טענתה כי יש לסווג אותן  
23 מכירות כ"פרויקט מיוחד", אשר על פי החוזה מזכה את התובע בעמלה בשיעור של  
24 0.75% מהמכירות (גבייה) בלבד. אולם, בסעיף 37 לסיכומיה ציינה הנתבעת  
25 בהגינותה, כי לפי חישוב מעמיק יותר, זכאי התובע להפרשי פרמיות בסך של 64,560  
26 ₪, והוסיפה וציינה כי כדי לא להכביד היא מודה בסכום הנתבע - סך של 65,972  
27 ₪, ומכאן שהיא חבה בסכום זה לפי הודאתה.

28



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 81. **כללו של דבר** - אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע הפרשי עמלות בסך של  
2 65,972 ₪, אשר בהיעדר תחשיבים מפורטים מצד הנתבעת, ומשיקולי יעילות, יישאו  
3 הפרשי הצמדה וריבית כחוק, מיום 15/11/15 ועד למועד התשלום המלא בפועל.  
4

### התביעה ל"הפרשי דמי הבראה" (פדיון הבראה)

5  
6  
7 82. **התובע** טען כי הנתבעת קבעה את זכויותיו לדמי הבראה לפי ותק עבודתו אצלה,  
8 ולא לפי הוותק הכולל באותו מקום עבודה, אשר עומד על 18.5 שנים, הגם שדמי  
9 החופשה חושבו לפי ותקו הכולל של התובע. מכאן, עתר לתשלום בעד 8.83 ימי  
10 הבראה, 378 ₪ לכל יום הבראה, ובסך הכל 3,337.74 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה  
11 וריבית כחוק.  
12

13 83. **הנתבעת** ציינה בכתב ההגנה כי היא מסכימה שהזכות לדמי הבראה תיקבע על פי  
14 הוותק במקום העבודה ולא חלקה על יתר פרטי התביעה, ובתצהיר מנכ"ל הנתבעת  
15 אין כל התייחסות לתביעה לדמי הבראה.  
16

17 84. התובע ציין בסיכומיו כי הנתבעת הודתה בזכותו להפרשי דמי הבראה בסכום הנ"ל,  
18 ואילו הנתבעת לא טענה אחרת בסיכומיה. על רקע זה, המסקנה היא כי תביעה זו  
19 אינה במחלוקת, מה גם שעל רקע הנחת הצדדים כי יש לחשב את דמי הבראה על  
20 יסוד הוותק במקום העבודה, תחשיב התובע והנחותיו - נחזים סבירים על פניהם.  
21

22 85. **כללו של דבר** – אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע הפרשי פדיון הבראה בסך  
23 של 3,374.74 ₪, אשר יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, ממועד ניתוק יחסי  
24 העבודה 28/02/19, ועד למועד התשלום המלא בפועל.  
25

### התביעה להפרשי דמי חופשה

26  
27 86. **התובע** טען בכתב התביעה כי היה על הנתבעת לשלם לו דמי חופשה, אשר כוללים  
28 את מרכיב "העמלות" (פרמיות), בנימוק כי לפי הסכם העבודה הוא זכאי לזכויות  
29 סוציאליות הנגזרות משכרו המלא כולל הפרמיות, ושמכל מקום ה"עמלות" הן שכר





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 19-06-22509

- 1 יסוד לכל דבר ועניין. מסיכומי התובע (סעיפים 145 ואילך) עולה כי הוא נסמך על  
2 עילה מכוח חוק: טענתו כי פירושו הנכון של סעיף 10(ג) לחוק חופשה שנתית,  
3 התשי"א – 1951, מחייב לראות עמלות, כבסיס לצורך חישוב דמי החופשה. התובע  
4 המשיך וטען כי כאשר ניצל חופשה, הנתבעת שילמה לו דמי חופשה לפי "רכיב  
5 המשכורת בלבד ללא עמלות", ומכאן עתר להפרשי דמי חופשה, בעד 3 השנים  
6 האחרונות והשנה השוטפת, בסך של 17,003.89 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית  
7 כחוק, בהתאם לתחשיב הבא: 73 ימי חופשה \* 232.93 ₪ ממוצע העמלות ליום.  
8
- 9 87. **הנתבעת** חזרה על טענתה כי הפרמיות ששולמה לתובע הן אותנטיות, ולכן אין  
10 לראות בהן שכר לצורך תשלום דמי חופשה, אשר נגזרים משכר היסוד של התובע -  
11 10,000 ₪ - וממנו בלבד.
- 12
- 13 88. **דיון והכרעה** – הגם שהתובע נסמך בסיכומיו רק על העילה הסטטוטורית, נתייחס  
14 במספר מילים למישור החוזי. טענת התובע, לפיה הצדדים הסכימו, באופן גורף, כי  
15 הוא יהיה זכאי לזכויות סוציאליות הנגזרות משכרו המלא כולל הפרמיות – נדחתה  
16 לעיל. כך גם, לא ניתן למצוא בהסכם העבודה הסכמה ספציפית להכללת הפרמיות  
17 לצורך חישוב דמי חופשה. הזכות לחופשה מוסדרת בסעיף 6.1 להסכם העבודה,  
18 ונקבע שם כי "העובד יהיה זכאי למכסת ימי חופשה שנתית בתשלום. מכסת החופשה  
19 השנתית 22 יום.". עוד קיימת התייחסות בהסכם העבודה לקביעת מועדי החופשה,  
20 ולסוגיית צבירת ימי חופשה, אך אין בו התייחסות לאופן חישוב דמי החופשה,  
21 ובפרט לא ניתן למצוא בו הוראה אשר מקנה לתובע זכות להכללת הפרמיות בדמי  
22 החופשה.
- 23
- 24 89. באשר לעילה הסטטוטורית עליה נסמך התובע – בחוק חופשה שנתית, תשי"א –  
25 1951, סעיף 10, שכותרתו "דמי החופשה", נקבע כי מעסיק "...חייב לשלם לעובד  
26 בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל.". מכאן, שהחוק אינו  
27 מחייב את הנתבעת להכליל בבסיס לחישוב דמי חופשה, תוספת על השכר הרגיל,  
28 אשר שולמה בעד מאמץ מיוחד, כגון המצב בענייננו. למעשה, אף התובע אף לא  
29 התיימר לטעון כי זהו הדין, במקרה שתידחה טענתו כי הפרמיה היא פיקטיבית.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

1 לפיכך, לא הוכחה עילה לחייב את הנתבעת לשלם לתובע הפרשי דמי חופשה, בעד  
2 הפרמיות.

3  
4 90. כללו של דבר - התובע לא הוכיח זכות להכללת הפרמיות בדמי החופשה, ומכאן  
5 שהתביעה להפרשי דמי חופשה – נדחית.  
6

### אשר לתביעה לדמי חג

7  
8 91. התובע טען, על בסיס נימוקים דומים לאלו שפורטו בנוגע לתביעתו להפרשי דמי  
9 חופשה, כי היה על הנתבעת לשלם לו דמי חג וימי שבתון לפי ערך יום הכולל את  
10 מרכיב ה"עמלות", אך היא לא נהגה כך. מכאן, עתר התובע להפרשי דמי חג, בסך  
11 של 13,044.18 ₪, בהתאם לתחשיב הבא: 56 ימים \* 232.93 ₪ ממוצע העמלות  
12 ליום, ובהתאם לפירוט ימי החג בסעיף 64 לכתב התביעה. הנתבעת טענה כי התובע  
13 היה עובד חודשי, ובימי החגים ומועדי ישראל קיבל משכורת מלאה (שכר יסוד), ועל  
14 כן דין תביעתו להידחות.  
15

16 92. דיון והכרעה - תחילה נציין, כי בנקודה זו התובע לא הניח טיעון מפורט, על בסיס  
17 מקור נורמטיבי ברור. תביעתו להפרשי דמי חג נסמכת על הטענה כי הפרמיות הם  
18 שכר יסוד מוסווה, שנדחתה לעיל, ולפיכך יש לדחות את התביעה להפרשי דמי חגים.  
19 למעלה מן הצריך נוסיף כי אפילו הוכיח התובע שהפרמיות הן עמלות על פי מהותן  
20 - ואין זה המצב – לא היה בכך כדי לבסס את תביעתו שכן, התובע הוא עובד חודשי,  
21 שככלל אינו זכאי לדמי חגים, והוא לא הניח טיעון סדור שמבסס זכאות לסעד  
22 הנתבע חרף אותו נתון [וראו הדברים שנאמרו בבר"ע (ארצי) 7386-02-16 'קסטרו  
23 מודל' בע"מ - אור שחם, מיום 14/05/18, בסעיפים 56 – 58].  
24

25 93. כללו של דבר - התביעה להפרשי דמי חגים נדחית.  
26

### אחרית דבר

27  
28 94. התביעה מתקבלת בחלקה, כך שאנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע את  
29 הסכומים הבאים:



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 22509-06-19

- 1 א. סך של 20,976 ₪ - בגין פיצוי בעד הפקדות בחסר לביטוח פנסיוני (תגמולי  
2 מעסיק).
- 3 ב. סך של 30,565 ₪ - בגין פיצוי בעד הפקדות בחסר לקרן השתלמות .  
4 ג. סך של 65,972 ₪ - בגין הפרשי פרמיות.  
5 ד. סך של 3,374.74 ₪ - בגין פדיון הבראה.
- 6 הסכומים האמורים לעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, מיום 15/11/15  
7 ועד למועד התשלום המלא בפועל, למעט הסכום בגין פדיון הבראה, שיישא  
8 הפרשי הצמדה וריבית כחוק, מיום 28/02/19, ועד למועד התשלום המלא בפועל.  
9
- 10 95. יתר התביעות – נדחות.
- 11
- 12 96. בנסיבות העניין, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע הוצאות משפט בסך של  
13 1,200 ₪, וכן שכ"ט עו"ד בסך של 8,000 ₪.  
14
- 15 97. לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, וזאת תוך 30 ימים מיום  
16 קבלת פסק הדין.  
17
- 18
- 19 ניתן היום, ג' ג' סיוון תשפ"א, (14 מאי 2021), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.  
20

מר אליאס ג'טאס  
נציג ציבור מעסיקים

לובנא תלחמי סוידאן  
שופטת

גב' מנאל אסקר  
נציג ציבור עובדים