

# בית דין ירושלים

לדיני ממונות ולבידור יוחסין

הרעת תנאי עבודה בהפחתת שכר

תיק ממונות מס' 1602-שע

(מהד' טז אלול)

נושא הדין

א' עבד כמלמד בת"ת של ב' 15 שנה לפי הסכם של שכר נטו (כלומר, שלא מענין אותו כמה מסים ישלם ב' על משכורתו, הוא יקבל את המשכורת נטו כפי שהובטח לו). בחמש השנים הראשונות שעבד לא היה לו קרן תמולים ופנסיה, רק לאחר 5 שנים סודר לו ביטוח מנהלים שהצטברו בו כספים לטובת א'. בסוף שנה"ל האחרונה התפטר א' מעבודתו והתקבל לעבודה בת"ת אחר. טוען א' שהתפטר בגלל "הרעת תנאי עבודה" משום שב' פגע בשכרו ע"י שהפסיק לו את משכורת 13 (ורק לקראת ההתפטרות של א' הסכים להחזירה בתשלומים וטרם שילם לו מחצית ממנה), וכן שילם מתוך שכרו את מס הבריאות, כאשר במשך כל השנים עד לשנה האחרונה שילם ב' את המס מבלי להפחית לא' משכרו הקבוע. כשהתפטר, הורה ב' לביטוח המנהלים להחזיר לו את כל הכסף שהצטבר לטובת א', והעבירם לעמותה של הת"ת, ולטענתו, משום שהביטוח היה מיועד רק למקרה שהעובד יפטר ע"י ההנהלה ויגיעו לו כספי פיצויים, אבל לא כשיתפטר מרצונו ולא יגיעו לו כספי פיצויים. א' טוען שההתפטרות שלו דינה כפיטורין בגלל שההתפטרות היתה בגלל הרעת תנאי עבודה, ולכן מגיע לו גם הכסף שהצטבר בביטוח המנהלים, ועוד הוא תובע פיצויים עבור חמש השנים הראשונות לעבודתו (שעליהם לא הופרו כספים לקרן המנהלים), וכן משכורת עבור חודש אב של החופש.

ב' מכחיש שהיתה הרעה בתנאי העבודה של א', מכיון שהודיע לא' בתחילת השנה שבגלל מיעוט התלמידים ומיעוט התקציבים לא יוכל לשלם לו את משכורת 13, וא' הסכים בשתיקה. מה גם שבסופו של דבר הסכים לשלם לו משכורת 13 בתשלומים. והורדת מס הבריאות ממשכורתו של א' מסתכמת בכמה עשרות ש"ח בלבד, וסכום כזה אי אפשר לקרוא "הרעת תנאי עבודה". ב' מוסיף שבהתפטרותו של א' לטובת ת"ת מתחרה וכן בהוצאת הילד שלו מהת"ת נגרם נזק לת"ת שלו, ולכן לא מגיעים לו פיצויים, וגם לא מגיע לו את הכסף שהצטבר בביטוח המנהלים, שהיה כולו מכספי המוסד ולא היה בו חלק מכספי העובד, שהרי א' קבל תמיד את הכסף נטו שהובטח לו, ולא עניין אותו ההפרשות עבור משכורתו שהיו על חשבונו

המוסד. ומי"מ הוא מוכן לתת לו את הכסף שהצטבר בקופת התגמולים שלו אך לא בקופת הפיצויים.

## פסק דין

ב' חייב לשלם לא' את משכורת חודש אב שהם ימי החופשה השנתית המגיעים לא', וכן את הכסף שהצטבר בקופת התגמולים. שאר התביעות נדחות.

(-) אברהם דוב לוי, אב"ד                      (-) מרדכי אייכלר                      (-) מרדכי אהרן היילר

## השאלות לדין

- א. נדר "הרעת תנאי עבודה".
- ב. חלוקים הצדדים אם היו פטורים או התפטרות, על מי חובת ההוכחה.
- ג. כסף שהצטבר בביטוח מנהלים ע"ש העובד, האם זכאי העובד לקבלו גם כשאינו זכאי לפיצויי פטורין.
- ד. פגע העובד באינטרסים של המעביד, האם זכאי לקבל לרשותו את מה שנצבר על שמו בביטוח מנהלים.

## תשובה

א. מכיון שחובת תשלום פילווי פטורין מקורה במנהג המדינה, יש לבדוק מהו מנהג המדינה בהתפטרות בגלל הרעת תנאי עבודה: לשון חוק פילווי פטורים סעיף 11(א): "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסן עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורין".

בדיני העבודה החשיבו כהרעת תנאי עבודה מי שסבל מפיגורים חוזרים ונשנים בתשלום משכורתו; אי תשלום תוספת יוקר במשך תקופה ארוכה, וכן הפחתה משכר העבודה, אפילו הפחתה חד פעמית (דצ"ע 257/3). ועי' פס"ד ירושלים כרך ג עמ' קלו שגובה השכר הוא אחד התנאים היסודיים והעיקריים שביחסן מעביד ועובד, והפחתת השכר היא אולי ההרעה המוחשית ביותר של תנאים אלה, ומשנעשה הדבר עפ"י הודעה חד לדידת מטעם המעביד אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו ועי' פד"ר כרך

טז עמ' 200 שלא הכריעו בזה).

בנידון זה מדובר על הפחתה משכר העבודה, דהיינו הפחתה בתשלום משכורת 13 וכן הפחתת מס בריאות ממשכורת הנטו של העובד. אם כי קשה להכריע בזה בצורה ברורה שאכן הפחתה במידה מועטה כזו נחשבת הרעה מוחשית בתנאי העבודה של א', ולא ידוע על מנהג לשלם פיצויים במקרה כזה.

ב. קיי"ל דהמוליא מחזירו עליו הראיה, ובמקרה שחלוקים ה'דדים אם היתה זו התפטרות או פיטורים, חובת ההוכחה היא על המוליא, דהיינו על העובד.

ומלבד זאת, העובדה שהעובד החפטר אחרי שהיתה לו הלעת עבודה חילונית, ומיד כשהתפטר חתם חוזה עם מקום עבודה אחר, זו כשלעצמה מהווה קלת ראיה שהיתה זו התפטרות וולנדיל, כך הוא דינייסי, ראה: ד"ב 26610-3, ו"סיום יחסי עבודה" פרק 2 עמ' 10 ופרק 3 עמ' 6.

ג. אם זכאי העובד לכספי התגמולים הנוצעים מתשלומי מעבידו לציטוח מנהלים על אף שאין העובד זכאי לפיצויי פיטורין כגון שעבד פחות משנה, אין על כך דבר בחוק, ונחלקו בו דינייסי, יש שפסקו שאם בציטוח המנהלים הלטברו סכומים מעבר לדמי הפיצויים - אילו היו מגיעים לו פיצויים - זכאי העובד לקבל את אותו הפרש, אך לא את כולו, וכל זאת בהעדר הסכם מפורש בין העובד למעבידו בו הסכימו ה'דדים על הסדר אחר (ד"ב 18-2), ויש שפסקו שנטל ההוכחה שהיה קיים הסכם בין ה'דדים שהמעביד רשאי שלא לשחרר לידי העובד את הפרשותיו לקרן השתלמות, מוטל על המעביד, ובהעדר הסכמה מפורשת ישארוו גם הכספים שהופשו ע"י המעביד לזכות העובד, אף אם יחסי העבודה יסתיימו עקב התפטרות (ד"ב 3510-3. וראה: "זכויות עובדים בקופות גמל" עמ' 97 ואילך, ו"סיום יחסי עבודה" פרק 20 עמ' 9).

בנידון דין שז' כבר עשה מעשה ושחרר את הכסף שהלטבר בציטוח המנהלים שהיה לטובת א', נראה שיש להסתפק בפשרה שדברנו עליה לענין חוב הפיצויים, ובכך לדחות את התביעה מציטוח המנהלים, מה גם שא' לא תבע אלא את הכסף שהלטבר על חשבונו, ובי השיב שלא היה כזה כסף, כיון שא' קבל משכורת נטו קבועה, וכל הכסף היה מהמעביד, ואת זה גם א' לא תובע.

ד. ראה "סיום יחסי עבודה" ס. ובנידון דין טען המנהל שהמלמד פגע באינטרסים של הת"ת בכך שעבר לעבוד בת"ת מתחרה וגם הוליא את ילדו מהת"ת והעבירו לת"ת המתחרה. גם זו קלת סיבה שאין לחייב את הת"ת בכספי ציטוח המנהלים שנלכרו ע"ש המלמד, וכמבואר ס.