



העובד התפטר לאחר שפניותיו לבעל החברה לא נענו. בבית הדין לעבודה טען הבעלים כי מעולם לא סוכם ביניהם על משכורת גבוהה יותר מזו ששולמה בפועל, אבל הראיות הוכיחו אחרת.

בית הדין לעבודה בתל-אביב קיבל את טענתו המרכזית של עובד לשעבר במחלקת התמיכה הטכנית של חברת "אם תקשורת המונים", וקבע כי החברה הפרה את התחייבותה להעלות את שכרו מ-6,000 שקל ל-12,000 שקל לאחר תקופת ניסיון של 3 חודשים. בפסק הדין שניתן לאחרונה נפסקו לעובד פיצויים של כ-75,000 שקל בין היתר עבור הפרשי שכר, הלנת שכר, הפקדות לפנסיה והפרות של חוק הודעה לעובד וחוק הגנת השכר.

העובד התפטר בחלוף כ-11 חודשי עבודה, לאחר שפניותיו לקבלת השכר המלא שהגיע לו לא קיבלו מענה ענייני.

בתביעה שהגיש לפני כשנתיים באמצעות עו"ד אלעד פורט ממשרד יאיר ארן ושות', הוא ביקש בין היתר: הפרשי שכר בהתאם למשכורת שהובטחה לו, שכר שלא שולם לו עבור 7 השבועות האחרונים שלו בחברה, פיצויי פיטורים, הפרשות לפנסיה, וכן פיצויים על הפרת חוק הודעה על תנאי העבודה משום שלא הוחתם על חוזה העסקה ועל הפרת חוק הגנת השכר כיוון שלא סופקו לו תלושי שכר כדין.

עו"ד מירי פרידמן שייצגה את החברה טענה מנגד כי מעולם לא הובטחה לתובע העלאת שכר. עוד נטען כי החברה ניכתה חלק מהשכר עבור תקופת העבודה של התובע בשל נזקים עצומים שהסב לחברה במתכוון. עוד נטען כי התובע קיבל את שכרו ואת תלושי השכר שלו בדיוק בהתאם לסיכום עמו, וכי לא מגיעים לו פיצויי פיטורים מאחר שהוא זה שהתפטר אחרי פחות משנת עבודה. לגבי הסכם העבודה נטען כי התובע סירב לחתום על החוזה בתירוצים שונים.

נסיונות חריגות

השופט דורון יפת קיבל את טענתו המרכזית של התובע לגבי השכר. נקבע כי אף שאין הסכם העסקה חתום, ההתחייבות להעלות את שכרו עלתה מראיות רבות, כמו הודעת דוא"ל ששלח לו בעל החברה, העובדה שבזמן אמת דרישותיו של התובע לא הוכחו, הוכחות כי קיבל את השכר דרך שותפו לשעבר של בעל החברה וחוסר ההתאמה בין השכר ששולם לתובע בפועל לבין השכר שננקב בתלושי השכר שלו.

עוד נקבע כי בנסיבות המקרה החריגות שבהן יש אי-בהירות לגבי שכר הברוטו של התובע, מוצדק לפסוק לו את הפרשי השכר בערכי נטו אף שההלכה קובעת חישוב לפי הברוטו.

בנוסף נפסק לתובע שכר מלא עבור תקופת העבודה האחרונה, תוך שהובהר כי החברה לא הייתה רשאית לנכות את השכר על דעת עצמה וודאי שלא שכר מלא, שכן החוק מגביל את הניכוי לרבע מהשכר החודשי.

בהמשך השופט מתח ביקורת חריפה על העיכובים התדירים בתשלומי השכר ועל חוזה העבודה שנדרש לחתום עליו שהיה "שלד" שלא כלל פרטים מהותיים. באשר לפיצויי

הפיטורים, טענת התובע נדחתה אך בצד זאת נקבע כי החברה הייתה צריכה להפקיד לו רכיב פיצויים לקרן הפנסיה.

בסיכומו של דבר החברה חויבה לשלם לתובע כ-78 אלף שקל עבור הפרשי שכר, הלנת שכר, הפקדות לפנסיה, עבודה בימי מנוחה, פדיון חופשה, פיצויים על הפרת חוקי העבודה והוצאות משפט. עם זאת, התובע חויב לשלם לבעל החברה הוצאות משפט של 3,000 שקל משום שתבע אותו באופן אישי ללא סיבה.

ב"כ התובע: עו"ד אלעד פורט ממשרד עורכי דין יאיר ארן ושות'

ב"כ הנתבעים: עו"ד מירי פרידמן

המידע המוצג במאמר זה הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר/ת ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

נמרוד פלד נ' אם תקשורת המונים ואח'

באדיבות אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

www.psakdin.co.il