|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **לפני** | **כבוד השופט נפתלי שילה** | |
| **המערער - הנושה** | | **יורי זולוטוב**  **ע"י ב"כ עו"ד רפי סגל** |
| **נגד** | | |
| **המשיבים** | | **1. עו"ד ארז חבר** **- הנאמן**  **ממשרד עמית פולק מטלון ושות'**  **2. נסים קומפורטי – החייב**  **3. כונס הנכסים הרשמי** |
|  | | |

|  |
| --- |
| **פסק דין** |

**ערעור על הכרעת הנאמן בתביעת החוב של הנושה מיום 21.6.17 שבמסגרתה נדחתה תביעת הנושה ביחס לרכיבי פיצויי הפיטורים ופדיון חופשה.**

**א. רקע כללי**

1. המערער עבד אצל החייב למעלה מ-13 שנים.

2. ביום 13.11.11 התפטר המערער מעבודתו וזאת לטענתו, בשל העובדה שהחייב לא הפריש עבורו את הזכויות המגיעות לו על פי דין וכן מאחר שהחייב סירב להנפיק לו תלושי שכר.

3. ביום 2.11.11 הגיש החייב בקשה למתן צו כינוס לנכסיו וביום 28.2.12 ניתן צו כינוס לנכסי החייב והנאמן מונה למנהל מיוחד לנכסיו. ביום 6.1.13 הוכרז החייב פושט רגל, המנהל המיוחד מונה לנאמן לנכסיו וביום 25.11.16 ניתן לחייב צו הפטר.

4. המערער הגיש תביעת חוב כנגד החייב ע"ס של 146,679 ש"ח. לטענת המערער, החייב לא שילם לו פיצויי פיטורין בסך של 105,983 ₪, לא שילם עבורו הפרשות לקרן פנסיה בסך של 7,326 ₪, לא שילם לו פדיון חופשה בסך של 27,122 ₪ ולא שילם לו דמי הבראה בסך של 6,048 ₪.

5. ביום 21.6.17 ניתנה הכרעת החוב בתביעת החוב שהגיש המערער. במסגרת הכרעת החוב, אישר הנאמן את רכיב ההפרשות לפנסיה ודמי ההבראה שנתבעו ודחה את תביעת המערער לפיצויי פיטורין ולפדיון ימי חופשה.

6. הנאמן קבע כי: "תביעת החוב לא נומקה דייה ולא נתמכה במסמכים הנדרשים" וכי המערער לא הרים את הנטל המוטל עליו להוכחת רכיבים אלו בתביעה. הנאמן קבע כי המערער לא הגיש תלושי שכר ואסמכתאות ראויות ויש לדחות את טענתו כי היה על הנאמן לפנות לחייב ולגורמים נוספים לצורך קבלת המסמכים.

7. מאחר שהנאמן מצוי בנחיתות אינפורמטיבית ומדובר בהליך פש"ר, לא חלים הכללים הרגילים החלים בתביעות בתחום דיני העבודה. המערער לא הוכיח שיש לראות בהתפטרותו פיטורין ויש לקחת בחשבון כי הכרה ברכיבים אלו תבוא על חשבון יתר הנושים. הנאמן ציין גם, כי החייב הכחיש את גרסת המערער ולא הוכח כי התנהלותו כלפי המערער היוותה עילה המצדיקה לראות בהתפטרותו משום פיטורין המזכים בפיצויים. הנאמן קיבל את גרסת החייב לפיה המערער עזב את מקום עבודתו "ללא הודעה בלא עילה ותוך גרימת נזקים כבדים לחייב ולעסקיו".

8. כמו כן, הנאמן לא קיבל את טענת המערער כי הוא לא קיבל כל חופשה במשך ארבע שנים ותמהה כיצד הוא זכאי "בדיוק ל–102 ימים שהם בדרך פלא גבול צבירת ימי החופשה המותרים".

9. המערער משיג בערעורו על דחיית תביעתו בגין רכיב פיצויי הפיטורין ופדיון חופשה.

10. הצדדים הסכימו כי ההכרעה תינתן על בסיס טיעוניהם בכתב.

**ב. טענות המערער – הנושה**

1. המערער התפטר בנובמבר 2011 עקב אי קבלת זכויות בסיסיות המגיעות לו על פי דין כעובד, במשך שנים רבות. החייב לא הנפיק תלושי משכורת, לא העביר הפרשות לקרן הפנסיה, לא שילם דמי הבראה וחופשה וכן התנהג באופן בלתי הולם ופוגעני כלפיו.

2. המערער התפטר בדין מפוטר בהתאם לסעיף 11(א) ל**חוק פיצויי פיטורים**, תשכ"ג-1963 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**"). למערער קמה הזכות לקבלת פיצויי פיטורין, מאחר שלאורך השנים, הוא הועסק בתנאים נחותים בצורה ניכרת מהקבוע בחוק. בנסיבות בהן עובד אינו מקבל זכויות בסיסיות במשך שנים רבות, אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

3. בנסיבות בהן ברור כי המעסיק אינו רוצה ואינו יכול לתקן את דרכיו, אין מקום לדרוש מעובד ליתן התראה מוקדמת למעסיק לפני עזיבתו. הגשת הבקשה לצו כינוס בסמוך לפני מועד התפטרות המערער, מעידה כי לא היה ביכולתו של החייב לתקן את המחדלים ולעמוד בחיוביו על פי דין.

4. הנאמן התעלם מכך שאין בידי המערער את היכולת להמציא את המסמכים הנדרשים, מאחר שהם נמצאים בשליטת החייב. היה על הנאמן לדרוש קבלת הוכחות ומסמכים מהחייב. החייב לא הציג שום ראיה לכך שמסר תלושי משכורת או כי שילם למערער את זכויותיו על פי דין.

5. על החייב כמעסיק, מוטל הנטל להוכיח שמסר תלושי שכר, שהפריש לקרן הפנסיה את המגיע לעובד וכי שילם דמי חופשה ודמי הבראה. היה עליו לשמור את תלושי שכר, את האסמכתאות המעידות על הפרשות לפנסיה ואת פנקס ימי חופשה.

6. באשר לפדיון חופשה – על פי הפסיקה, נטל ההוכחה מוטל על המעסיק להראות כי העובד קיבל ימי חופשה. לא מוטל על העובד להוכיח כי לא קיבל חופשה.

אמנם, ההליך אינו מתנהל בבית הדין לעבודה. ברם, נפסק כי אין בעובדה שמדובר בתביעה המוגשת בהליכי חדלות פירעון, בכדי לבטל את החזקה הקבועה בדין ולהעביר את הנטל לכתפי העובד.

7. גם בהליכי פש"ר, אין "מגלגלים" את נטל הראיה לפתחו של העובד. ברור כי אם התביעה היתה מתנהלת בבית הדין לעבודה, בית הדין היה מקבלה על כל רכיביה. זאת, מאחר שחובה על המעביד להציג תלושי שכר, פנקס חופשות ואסמכתאות על הפרשות לקרן פנסיה אליה הופרשו הכספים ואם הוא לא היה עושה כן, התביעה של המערער היתה מתקבלת.

8. יש הבדל משמעותי בין נושה רגיל המגיש תביעת חוב לבין עובד. על עובד הטוען כי לא קיבל זכויות סוציאליות, רובץ נטל קל, ואפילו מזערי, ובנסיבות מתאימות, די בתצהיר העובד המגיש תביעת חוב.

9. עובד יכול לעבוד שנים ארוכות ללא זכויות, ובתום תקופת העבודה לבוא בדרישות אם לא קיבל את המגיע לו על פי דין. מדובר בזכויות קוגנטיות. עובד המועסק בתנאים נחותים הוא עובד מוחלש ולכן די בכך שהוא מצהיר כי לא קיבל זכות קוגנטית, בכדי להעביר את הנטל לפתחו של המעסיק, להציג לפחות ראשית ראיה לכך שהוא העניק את הזכות.

**ג. טענות הנאמן**

1. יש לדחות את הערעור. נטל הוכחת החוב וכל רכיביו מוטל באופן מובהק על שכם המערער. מאחר שהחלטת בעל תפקיד המכריע בתביעת חוב דומה לפסק דין של בית משפט בתביעה אזרחית, חל על הנאמן העיקרון לפיו "אין לו לדיין אלא מה שעיניו רואות". על הנאמן לדון בתביעת החוב בהתאם לטענות ולאסמכתאות שנלוות אליה ולא מתפקידו לבצע בדיקות שלא מוצו כהלכה במסגרת תביעת החוב.

2. הלכה היא, כי נטל ההוכחה מוטל על מגיש תביעת החוב להוכיח תביעתו. התערבות שיפוטית בהכרעת חוב תיעשה במשורה ובמקרים נדירים.

3. הנטל על הנושה - המערער הינו נטל מוגבר. זאת, לאור הנחיתות העובדתית המתקיימת אצל הנאמן, אשר "מוצנח" לנעלי החייב ללא היכרות מוקדמת עם עסקיו והתנהלותו.

4. על עובד המבקש להתפטר בשל אחת הסיבות שבסעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים, להביא לידיעת המעביד את דבר כוונתו להתפטר. המערער לא הודיע על התפטרותו בצורה כלשהי, פרט למכתב שנשלח לחייב ביום 21.11.11 מטעם מועצת פועלי חולון בת-ים, לאחר שהמערער התפטר. התפטרות בגין הרעת תנאים, ראוי שתעשה על דרך הגשת מכתב התפטרות שבו תינתן למעביד הזדמנות לתקן דרכיו. היה על המערער ליתן הודעת מוקדמת בהתאם לדין. המערער לא פעל כך. יתכן שאופן עזיבת המערער את עבודתו באופן פתאומי וללא התראה, גרמה לחייב נזקים כספיים.

5. לא ניתן לנאמן כל הסבר משכנע, מדוע המשיך המערער לעבוד אצל החייב על אף שלא קיבל תלושי שכר והפרשות סוציאליות במשך כמה שנים. המערער המשיך לעבוד אצל החייב כחמש שנים מבלי לקבל תלושי שכר ולכן תמוה מדוע המשיך את עבודתו אצל החייב תקופה כה ארוכה, מבלי להתריע על כך בפני החייב ומבלי לפנות לרשויות המוסמכות.

6. באשר לפדיון ימי חופשה – המערער הגיש תביעה לפדיון 102 ימי חופשה בגין תקופה של ארבע שנים. הייתכן שבמהלך ארבע שנים רצופות לא ניצל המערער אף יום חופשה?? הדבר נוגד את השכל הישר.

7. התביעה הינה תביעת שכר עבודה בדין קדימה ואישורה יביא להפחתת התשלומים שישולמו ליתר נושי החייב. לחילופין, נטל התשלום ייפול לכתפי המל"ל, קרי, אוצר המדינה ואין ביכולתו של הנאמן להכריע לטובת המערער, ללא האסמכתאות הדרושות לכך.

**ד. עמדת הכנ"ר**

1. במסגרת ערעור על הכרעת חוב, ביהמ"ש אינו בוחן את טענות הצדדים מחדש אלא עליו לבחון את סבירות ותקינות ההכרעה שניתנה. כל עוד ההכרעה היא במתחם הסבירות, לא יימצא טעם להתערב בהכרעתו. הכרעת הנאמן מנומקת ועניינית ולכן ספק אם קיימת הצדקה להתערב בשיקול דעתו.

2. יש ממש בטענת המערער לפיה מקום שלא קיבל זכויות סוציאליות מהמעביד, לא ניתן לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו ויש להראות בהתפטרותו מסיבה זו כ"פיטורים" לפי חוק פיצויי פיטורים. ברם, על נושה המגיש תביעת חוב, כמו כל תובע אזרחי, הנטל להוכיח תביעתו.

3. המערער לא עמד בנטל הראייתי המוטל עליו ולא המציא את האסמכתאות הנדרשות ולכן יש לדחות את הערעור.

**ה. דיון והכרעה**

1. השאלה המרכזית העומדת להכרעה בערעור זה, היא מה היקף הנטל הנדרש מנושה שהיה עובד של חייב, שעה שהוא מגיש תביעה בגין רכיבים שלטענתו מגיעים לו בעקבות יחסי עובד מעביד שהיו בינו לחייב? האם מדובר בנטל רגיל או שמדובר בנטל מופחת?

2. ההלכה היא כי: "**בדונו בתביעות החוב ממלא הנאמן תפקיד שיפוטי**" (ש' לוין, א' גרוניס **פשיטת רגל**, מהדורה שלישית (2010) 286; [פש"ר (ת"א) 2673/99](http://www.nevo.co.il/case/3819565) **אריה יצחקי נ' רו"ח חן ברדיצ'ב**  (23.2.04) סע' 2). בכל הנוגע לביקורת השיפוטית על החלטות בעל תפקיד בתביעת חוב, ההתערבות היא מצומצמת והיא תתקיים במקרים של: "**חריגה קיצונית מסבירות ותקינות הפעולה תוך הותרת מתחם שיקול דעת רחב לנושא התפקיד לאור היקף סמכויותיו, מומחיותו, וחשיבותם של גורמי היעילות הדיונית הפועלים בענין זה**" ([ע"א 8765/07](http://www.nevo.co.il/case/6137246) **פז חברת נפט בע"מ נ' עו"ד אמיר שושני** (27.12.10)).

3. ברם, שונה הדבר כאשר היסוד המשפטי שעליו התבסס בעל התפקיד בהכרעתו הוא שגוי. בבש"א (י-ם) 7013/09 **אבראהים אבו ג'האלין נ' עו"ד ד"ר משה כהן המנהל המיוחד לבדיקת תביעות החוב כנגד חברת ש. בראשי בע"מ** (26.5.11) (להלן: "**פס"ד ג'האלין**") קיבל כב' השופט מינץ ערעור שהוגש על ידי עובדים כנגד הכרעת חוב שדחתה תביעות שהוגשו כנגד מעסיקתם. בין היתר, דן ביהמ"ש בשאלת נטל ההוכחה המוטל על הנושה בתביעת חוב הנוגעת לזכויותיו כעובד. ביהמ"ש קבע כי (סע' 9,12):

**"על נושה המגיש תביעת חוב, כמוהו כתובע אזרחי, מוטל הנטל להוכיח את תביעתו. הוא זה הטוען לקיום חוב ומבקש להוציא מחברו, ובמסגרת זו עליו להגיש תביעת חוב מנומקת ומלאה, תוך שהוא תומך אותה בתצהיר ובכל האסמכתאות והראיות הנמצאות ברשותו ... בכל הנוגע להוכחת רכיבים מסוימים בתביעות עובד כנגד המעביד נקבעו בדין נטלי ראייה שונים..."**

נקבע שם כי (סע' 13):

**"אכן, במקרים רבים בהליכי חדלות פירעון, אין בידי בעל התפקיד את היכולת לקבל את החומר הנמצא בידי המעסיק, על אחת כמה וכמה במקרה זה, בו המשיב מונה אך לשם בדיקת תביעות החוב. ואולם, אין בכך כדי להחזיר את הנטל על כתפי העובדים. לכן, כל אימת, שמתלושי השכר עולה כי לא שולמו למי מהמערערים דמי הבראה ו/או דמי חופשה, קיימת החזקה הקבועה ב**[**סעיף 26ב(ג)**](http://www.nevo.co.il/law/71689/26b.c) **ל**[**חוק הגנת השכר**](http://www.nevo.co.il/law/71689)**, כי רכיבים אלו לא שולמו. אכן, ייתכן ובמקרים מסוימים במסגרת הכרעה בתביעת חוב במסגרת הליכי חדלות פירעון יש מקום לדרוש מנושה הבהרות ותוספת מידע גם במקום שקיימת לו חזקה על פי דין, זאת בשל העובדה כי לא תמיד החייב משתף פעולה ועל פי רוב גם אין לו אינטרס לעשות זאת... ברם, אין בעובדה שמדובר בתביעה המוגשת בהליכי חדלות פירעון כדי לבטל את החזקה הקבועה בחוק ולהחזיר את הנטל על כתפי העובדים."**

4.בפר"ק (חי') 5074-04-15 **זיאע סואעד נ' ק' אוגינץ בתפקידה כמפרקת חברת אור גידור בע"מ (בפירוק)** (2.6.15) קבע כב' השופט קיסרי באשר לנטל הראיה כי:

**"על דברים אלה חזר בית המשפט בעניין דנבר והוסיף כי "על נושה המגיש תביעת חוב, כמוהו כתובע אזרחי, מוטל הנטל להוכיח את תביעתו, ובמסגרת זו להגיש תביעת-חוב מנומקת ומלאה, תוך שהוא תומך אותה בכל הראיות הנמצאות ברשותו..." (ההדגשה במקור, א"ק). עם זאת, דומה כי שונים פני הדברים כאשר מדובר בתביעת חוב של עובד המוגשת בגדר הליכי חדלות פירעון, וגם אם אין שוני בעיקרון היסודי שלפיו "המוציא מחברו עליו הראיה", יש גם יש שוני בכמות ההוכחה שתידרש מן העובד כדי לבסס את תביעת החוב שלו. יש לזכור כי על דרך הכלל, מצבו של העובד אינו כמצבו של הנושה הרגיל, ולא זו בלבד שבדרך כלל המידע והתיעוד אינם מצויים ברשותו כי אם בידי המעביד, אלא שהוא נדרש גם להוכיח עובדה שלילית, היינו שהוא לא קיבל את המגיע לו מן המעביד".**

5. בענייננו, תביעת החוב שהגיש המערער עוסקת בטענה שלנושה לא ניתנו הזכויות להן הוא זכאי על פי דין. משנטען כי העובד לא קיבל את הזכויות המגיעות לו על פי דין, ככלל, על החייב להביא ראיות הסותרות את טענות הנושה ומלמדות כי הוא העניק לעובד את זכויותיו. הדבר נובע הן מפערי הכוחות והמידע שבין המעביד לעובד והן מתוקף חזקות שונות הקבועות בחקיקת דיני העבודה.

6. הנאמן ציין בהכרעת החוב כי "תביעת החוב לא נומקה דיה ולא נתמכה במסמכים נדרשים" (סע' 5) וכן כי "..תביעת החוב של מרשך הוגשה בלא תלושי שכר ובלא אסמכתאות ראויות אחרות. מרשך פטר את עצמו מכל אלו תוך הפנייתו של הח"מ לדרוש תלושי שכר ומסמכים מהחייב" (סע' 8). בכל הכבוד, אין לקבל עמדה זו. ראשית, ככל שמדובר בתלושי שכר שנטען כי לא הוצגו, ברור כי אם לא ניתנו למערער תלושי שכר ממעבידו, לא תהא בידיו האפשרות להציגם. המערער טען כי לא קיבל תלושי שכר ולכן ככל שהחייב טוען כי ניתנו תלושי שכר היה עליו להציג את הראיה לכך. כפי שצוין בפס"ד ג'אהלין, במקרים רבים החייב אינו משתף פעולה ועל פי רוב, אין לו אינטרס לעשות זאת. לכן, משכל המידע והמסמכים צריכים להיות מצויים אצל החייב – המעביד – לא סביר כי הנטל להמצאת המסמכים ייפול לפתחו של העובד המצוי בנחיתות מידע והעדר יכולת לקבל מסמכים מהחייב.

7. זאת ועוד: הראיות הנדרשות להפרכת טענות הנושה, כגון תלושי שכר המעידים על הפרשה לקרן פנסיה ופנקס חופשות, הינן ראיות שלחייב לא צריכה להיות בעיה להשיג ולהציג, ככל שהן אכן קיימות. כמובן שאין לחייב אינטרס להציג את הראיות הללו, מקום שהוא יודע כי הן אינן מצויות בידי הנושה וכי אי הצגתם בפני הנאמן תביא לדחיית תביעת החוב. הנאמן הסתמך על דברי החייב לפיהם אין ברשותו את החומרים והמסמכים הנדרשים, "משחלפו שנים רבות מעת קרות האירועים הרלוונטיים". ברם, חובתו של המעביד לשמור מסמכים אלו לפחות זמן סביר. במקרה דנן, החייב הגיש את בקשתו לצו כינוס ימים ספורים לפני שהמערער התפטר והיה עליו לצפות כי כל החומר הקשור לזכויות העובדים יידרש בהליך ולכן יש לשומרו. טענתו כי הם אינם קיימים, צריכה לפעול לחובתו של החייב. זאת, במיוחד שעה שתגובת החייב הוגשה ללא תצהיר ואף עובדה זו מחלישה מאוד את גרסתו.

8. אכן, אין זה מתפקידו של הנאמן לתור אחר ראיות עבור הנושה ואין זה מתפקידו לפנות ולקבל מסמכים. יחד עם זאת, היה על הנאמן להתחשב בעובדה כי המסמכים צריכים היו להיות בחזקת החייב ובשליטתו ואי הצגתם צריכה לפעול כנגד החייב ולטובת הנושה. ככל שהחייב אכן שילם תשלומים לקרן הפנסיה, שילם דמי הבראה והעניק חופשה, הוא יכול היה בקלות להוכיח זאת באמצעות מסמכי הנהלת החשבונות בעסקו. משהחייב לא המציא שום מסמך, הדבר מחזק את גרסת המערער.

9. העובדה שהמערער כשל בהצגת מסמכים להוכחת טענותיו, לא מצדיקה את דחיית תביעתו. כפי שנפסק:

"**ככל שלא נמצא מקום להטיל ספק במהימנות תצהירו של הנושה, אין מניעה מלקבל את תביעתו על בסיס התצהיר בלבד... אכן, ייתכנו מקרים בהם נושה אשר מתקשה לתמוך טענותיו בראיות חיצוניות לתצהירו יעורר ספק באשר למהימנות גרסתו... אך באותה מידה ייתכנו מקרים בהם העובדה שלנושה אין כל ראיה נוספת מלבד גרסתו בתצהיר, אין בה כדי להצביע על חוסר מהימנות גרסתו. ... יש גם לקחת בחשבון שככל שהנאמן מתקשה לקבל את עמדת המעביד ואת החומר הרלוונטי הנמצא בידו, היכולת של העובדים להשיג חומר זה מהמעביד קשה שבעתיים, ואין אפוא, מקום לזקוף את אי הצגת החומר לחובתם**" (פס"ד ג'האלין, עמ' 7).

10. במקרה דנן, המערער תמך טענותיו בתצהיר. מאידך, החייב לא הגיש תצהיר ולא המציא כל מסמך המאשר את טענתו כי שילם למערער את המגיע לו ולכן, היה מקום לקבל את תביעת החוב במלואה.

11. כמו כן, אין לקבל את התמיהות אותן מציין הנאמן ואשר מצדיקות לטענתו דחיית טענות המערער. הנאמן טוען כי "**אי אפשר שלא לתמוהה הכיצד עובד המשיך את העסקתו תקופה כה ארוכה מבלי להתריע למעסיקו על מחדלים כה בוטים ומבלי להפנות את הרשויות המוסמכות לפעול מטעמו למחדלים אלו**" (סע' 28 לתגובת הנאמן) וכי – "**הייתכן כי במהלך 4 שנים רצופות לא ניצל המערער ולו יום חופשה** **אחד? הדבר נוגד את השכל הישר**" (סע' 30 שם). בכל הכבוד, שעה שעסקינן בעובד כפיים מוחלש, התנהלות המערער אינה בלתי סבירה. תכלית מרכזית של דיני העבודה היא ההגנה על זכויות העובדים. תכלית זו נובעת מתוך הכרה ותפיסה לפיה העובד הוא על פי רוב הצד החלש ביחסי העבודה ולכן יש צורך לאזן את פערי הכוחות ביניהם באמצעות עיגון זכויות העובד בחקיקה ומתן הגנה לעובד באמצעות שמירה על זכויותיו הבסיסיות.

12. המערער היה עולה חדש, שהועסק על ידי החייב כנגר במרפדיה, בתנאי שכר לא גבוהים (7,000 ₪ לחודש). לא בלתי סביר, כי המערער היה בעמדה נחותה, עת החייב פגע בזכויותיו. פערי הכוחות ביניהם, מנעו ממנו לפעול כנגד מעבידו ומקור פרנסתו. גם הטענה לפיה אי לקיחת יום חופשה במשך ארבע שנים נוגדת את השכל הישר, בכל הכבוד אינה טענה. על החייב היתה מוטלת החובה לערוך פנקס חופשות ומשכשל להציגו, המערער עמד בנטל המוטל עליו. אין הדבר משולל היתכנות, כי עובד כפיים לא ייקח חופשות במשך כמה שנים. הנטל להוכיח תשלום פדיון דמי חופשה מוטל על המעביד. ככל שהפרשות בגין רכיב זה אינן מופיעות בתלוש השכר או שלא פורטו בפנקס חופשות – ההנחה היא כי כספים אלה לא שולמו.

13. באשר לפיצויי הפיטורים – סעיף 11(א) ל**חוק פיצויי פיטורים** קובע כי:

**"התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים."**

בע"ע (ארצי) 60018-12-14 **יורדאו אסמרא נ' שאען אחזקות בע"מ** (29.9.16) קבע בית הדין הארצי לעבודה כי:

**"על עובד המבקש כי התפטרותו תראה כפיטורים מחמת הרעה מוחשית שביחסי עבודה או מחמת נסיבות שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, להוכיח את התנאים הבאים:**

**"ראשית, עליו להוכיח כי אכן הייתה "הרעה מוחשית בתנאי העבודה" או 'נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו'; שנית, עליו להוכיח כי התפטר בשל כך ולא מטעם אחר, דהיינו, עליו להוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או הנסיבות הללו; שלישית, עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעביד על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או את הנסיבות ככל שהיא ניתנת לתיקון. לתנאי השלישי קיים חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת...**

**ראשית נציין, בקשר לתנאי הראשון אותו חייב העובד המתפטר להוכיח, בדבר קיומה של "הרעה מוחשית בתנאי העסקה" או "נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו", כי בתנאי זה מנויים לאמיתו של דבר שני מצבים שאינם זהים, שבשניהם תקום לעובד זכאות לפיצויי פיטורים. כך, המצב הראשון, הוא מצב בו יש הרעה מוחשית בתנאי העסקתו של העובד... המצב השני הוא מצב שבו קיימות נסיבות שכאלה, מבלי שהן תולדה של הרעה מוחשית כאמור. כגון, שעובד הועסק במשך כל תקופת עבודתו תוך פגיעה בזכויות קוגנטיות, ואפילו הסכים לכך. בנסיבות שכאלה אין לדרוש מעובד כי ימשיך בעבודתו, אף אם לא כרוכה בכך "הרעה מוחשית" בתנאי העסקתו, ויש לראותן כעונות על דרישת הסעיף.**

**...שנית, אך ברור הדבר, כי ככל שהפגיעה בזכויותיו של העובד חמורה יותר, ופרושה על פני תקופה ארוכה יותר, כך תגבר ותתחזק ההנחה שבחוק כי אין לדרוש ממנו להמשיך להיות מועסק באותם התנאים. בהנחה זו, הטמונה בהוראת הדין, יש כדי להשליך על רמת ההוכחה הנדרשת מן העובד להוכחת תנאי הזכאות לפיצויי פיטורים לפי הוראת הסעיף. על כן, ככל שהפגיעה בעובד חמורה יותר, ופרושה על פני תקופה ארוכה, כך מן הסתם יידרש העובד לרמת הוכחה פחותה יותר. מכאן גם החריג כפי שנקבע לתנאי השלישי לזכאות לפי הוראת** [**סעיף 11**](http://www.nevo.co.il/law/4566/11) **לחוק לפיו "אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת".**

14. המערער טען כי לאורך השנים, מנע ממנו החייב כמעסיקו זכויות בסיסיות ואף בעת האחרונה לפני שעזב את העבודה, האשים אותו החייב בהאשמות שווא שונות. הנאמן ציין בהכרעת החוב, כי הוא לא מצא הסבר טוב לנטישה החד צדדית של המערער את מקום עבודתו וכי הוא עזב ללא הודעה מוקדמת. לטענת הנאמן, עזיבת מקום עבודה לאחר 13 שנים ללא התראה הקנתה דווקא לחייב זכות תביעה.

15. ברם, כאמור לעיל, הלכה היא כי אי מתן התראה מוקדמת לא תשלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת. במקרה דנן, עומד החייב בתנאי זה ויש מקום להחיל את סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים ולראות במערער כמי שהתפטר בדין מפוטר הזכאי לפיצויי פיטורין. אי תשלום הפרשות לקרן פנסיה ודמי הבראה, כמו גם אי הנפקת תלושי שכר, מהווים תנאי עבודה נחותים במידה ניכרת ולכן אין צורך בהתראה מראש לצורך קבלת הזכות לפיצויי פיטורין.

16. **סיכומו של דבר:** הערעור מתקבל ותביעת החוב של המערער מאושרת גם ביחס לרכיב פיצויי הפיטורין ופדיון ימי החופשה.

17. הערובה שהופקדה על פירותיה, תושב למערער באמצעות בא כוחו.

18. אין צו להוצאות.

ניתנה היום, כ"ז ניסן תשע"ח, 12 אפריל 2018, בהעדר הצדדים.

