

בעניין שבין :
לגויאל בר ת.ז. 203691498
נוף החולה 46/2 צפת
נייד : 052/3229295

התובע

נגד

מיכאל דניאל ת.ז. 314488040
האורג 4, קדימה צורן
טלפון : 052/5722257

הנתבע

מהות התביעה

- | | | |
|----|----------------------------------|-----------------|
| 1. | פיצויי בגין אי מסירת הודעה לעובד | ₪ 5,000 |
| 2. | פיצויי פיטורים | ₪ 16,446 |
| 3. | הלנת פיצויי פיטורים | |
| 4. | תגמולי מעביד | ₪ 12,204 |
| 5. | תגמולי עובד | ₪ 10,695 |
| 6. | הלנת שכר | |
| | סה"כ : | ₪ 44,345 |

כתב תביעה

1. לגויאל בר (להלן: "התובע") יהא מיוצגת בעצמו וכתובתו תשמש מען לכתבי בית הדין.
 2. טענות התביעה נטענות במצטבר, בהשלמה ולחלופין, על פי הקשר הדברים והדביקם ובמקום שיש סתירה לכאורה בין טענה אחת לרעותה, אזי יש לראותה כמשלימה ולא כמחסירה או כגורעת.
 3. התובעת אינה מקבלת על עצמה את עול ההוכחה או נטל הראיה, מקום שאלה אינם מוטלים עליה מכוח הדין ואין בכל האמור בכתב התביעה בכדי לפגוע בכך או להתפרש בניגוד לאמור לעיל.
 4. מיכאל דניאל (להלן: "הנתבע"), הינו הבעלים של סטודיו לאדריכלות ועיצוב פנים, והיה מעסיקו של התובע בזמנים הרלוונטיים, וכתובתו תשמש מען לכתבי ביה"ד.
 5. התובע הועסק בשירותי הנתבע בתקופה שבין 2/1/23 ועד 25/6/24 עת התפטר מעבודתו בשל הרעה מוחשית בתנאי העסקתו, שמתבטאת באי העברת כספים לקרן הפנסיה, וזאת לאחר דרישות רבות ונשנות להסדיר את ההרעה, שבסופו של יום לא הותרה בידי ברירה אלא להגיש מכתב התפטרות כדין מפוטר.
- *** עותק ממכתב ההתפטרות מצ"ב כנספח 1.
6. התובע יטען כי הועסק בשכר חודשי שהלך ועלה במשך הזמן ועמד על סך של 10,964 ₪ ברוטו בחודשים האחרונים, כפי שניתן לראות בתלושי שכר שבידי התובע.
- *** עותק מתלושי השכר מצ"ב כנספח 2.

פיצויי בגין אי מתן הודעה לעובד:

7. סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מינון וקבלה לעבודה) תשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד") מטיל על המעביד חובה למסור לעובד תוך 30 יום, ולנער – תוך 7 ימים, ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב אשר מפרטת את כל תנאי עבודתו כאמור בחוק.
8. בהתאם לסעיף 5 לחוק, עובד יכול לתבוע את מעסיקו בבית הדין האזורי לעבודה בגין הפרת החוק, וזאת אף לאחר סיום יחסי העבודה, ובית הדין מוסמך לפסוק צו לפיצויים גם אם לא נגרם נזק ממוני, בסכום שייראה לו בנסיבות העניין, וכן צו עשה לתיקון ההפרה.
9. בנוסף, במידה והמעביד לא מסר לעובד ביוזמתו הודעה על תנאי העסקתו או על שינוי תנאי העסקתו, וזאת החל מנובמבר 2011, רשאי בית הדין לפסוק גם פיצויים לדוגמא, ללא הוכחת נזק, בסכום שלא יעלה על 15,000 ₪ ואף למעלה מכך, וזאת מטעמים מיוחדים שיירשמו.
10. בנוסף, בהתאם לסעיף 4 לחוק, מעביד שהפר את חובת מסירת ההודעה לעובד או מסירת שינוי בתנאי העבודה, ביצע עבירה פלילית מסוג אחריות קפידה. כלומר – אחריות מוחלטת ללא צורך בהוכחת הרכיב הנפשי של העבירה, ויחול עליו הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין. אין בכך כדי לגרוע מהגשת תביעה אזרחית כנגד המעביד, בהתאם לסעיף 5 לחוק.
11. בנוסף, קובעות תקנות העבירות המנהליות (קנס מינהלי - מסירת הודעה אודות תנאי עבודה), התשס"ב – 2002, כי אי מסירת הודעה לעובד על תנאי עבודתו הינה עבירה מנהלית שיש לגביה קנס מינהלי קצוב בשיעור של 1,000 ₪ לחודש, ואם המעסיק הינו תאגיד קרי חברה בע"מ הקנס יהיה 2,000 ₪ לחודש.
12. על כן על כן מתבקש כב' ביה"ד לחייב את הנתבעת בפיצויי בסך 5,000 ₪.
13. התובע יטען כי הגיע לעבודה עם פנסיה פעילה, ובהתאם להוראות חוק פנסיה חובה היה על הנתבע להפריש עבורו כספים לאחר 3 חודשי וותק ובאופן ריטרו, ולמרות שבחודש 4/23 נוכה משכרו של התובע (תגמולי עובד) עבור 3 חודשים באופן ריטרו, הכספים לא הועברו ליעדם.
- *** עותק מאישור על פנסיה פעילה מצ"ב כנספח 3.
*** עותק מתלוש שכר חודש 4/2023 מצ"ב כנספח 4.
14. התובע מוסיף כי במשך תקופת עבודתו נוכה משכרו מדי חודש כספים (חלק העובד), שאמורים להיות מועברים לקרן הפנסיה יחד עם החלק המעסיק, אולם מדוח ההפקדות עולה כי הנתבע העביר רק חלק מהכספים לקרן הפנסיה, כפי שניתן לראות בדוח ההפקדות לפנסיה, ובכך פגע הנתבע בזכויותיו של התובע.
15. בהתאם לתקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), תשע"ד-2014, על המעסיק להעביר לביטוח הפנסיוני של העובד את כל סכומי ההפרשות, הן שלו והן של העובד, תוך 7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת או תוך 15 ימים מתום החודש שעברו משולמים הכספים, לפי המוקדם מביניהם (אם המעסיק לא העביר את הכספים עד ה-15 לחודש, הוא עלול לחוב חוב ריבית כלפי הגוף שמנהל את הביטוח הפנסיוני, וזאת מהיום ה-16 לחודש ועד למועד התשלום בפועל).
16. לא די בכך איחור בהעברת תגמולי עובד שנוכו משכרו של העובד אל מעבר ל 40 ימים, נחשבת לעבירה פלילית של ממש. משמעות הדבר היא שבית הדין לעבודה רשאי לגזור על מעסיק שפעל כך מאסר או קנס.
17. פניותיו הרבות והנשנות של התובע לנתבע כדי להסדיר את העניין, לא הניבו פרי, והנתבע המשיך לא להעביר את הכספים, תוך כדי התעלמות מוחלטת מדרישותיו של התובע, ומהוראות החוק, דבר שהוביל את התובע להגיש מכתב התפטרות כדין מפוטר.

פיצויי פיטורים:

18. נסיבות התפטרותו של התובע מזכות אותו בפיצויי פיטורים מלאים וזאת מכח הוראות ס' 11(א) לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963, אשר קובע:
"11(א) 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 לעניין חוק זה כפיטורים."

19. יתרה מזו על פי הפסיקה נקבע: "אי קיום הוראות חוקי המגן, צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים, וכיוצאים באלה עניינים מהותיים המהווים צידוק לעובד לקום ולעזוב את מקום עבודתו, ביוזמתו, תוך קבלת פיצויי פיטורים." ראו בע"ע 127/00 אמ"י מת"ם-אדריכלים בע"מ נ. חיים אברהם.

20. לנוכח האמור התובע יטען כי הינו זכאי לפיצויי פיטורים משכורת ממוצעת בגין כל שנת עבודה, ובניכוי הסכום שהופרש לקרן הפנסיה תחת רכיב פיצויי פיטורים, כמפורט להלן:
שכר קובע לחישוב פיצויי הפיטורים: 10,964 ₪.
10,964 ₪ / 12 * 18 חודשים = 16,446 ₪.

פיצויי הלנת פיצוי פיטורים:

21. התובע יטען כי ס' 20 (ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "החוק"), קובע כי המועד לתשלום פיצויי הפיטורים הוא יום סיום יחסי עובד מעביד, ועוד קבע כי יראו בפיצויי הפיטורים כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום מועד התשלום, כלומר מיום סיום יחסי עובד מעביד.

22. היות והנתבעת לא שילמה לתובע את פיצויי הפיטורים, חובה עליה לשלם לו פיצויי הלנת פיצויים.

תגמולי מעביד:

23. התובע יטען כי הנתבעת לא העבירה את דמי הגמולים במלואם (חלק המעביד) לקרן הפנסיה, בניגוד מוחלט להוראות צו ההרחבה לחוק פנסיה חובה 2008 (להלן: "צו ההרחבה").

24. ולכן חובה על הנתבעת לפצות את התובע בפיצויי כספי בסך של 12,204 ₪ בגין תגמולי מעביד.

תגמולי עובד:

25. התובע יטען כי נוכח משכרו כספים אשר היו אמורים להיות מופקדים בקרן הפנסיה, אך הנתבעת לא טרחה לעשות זאת, על אף חובתה לעשות כן.

26. התובע יטען כי חובה על הנתבעת להשיב לו את הכספים אשר נוכו משכרו, ואשר מסתכמים בסך של 10,695 ₪.

פיצויי הלנת שכר:

27. התובע יטען כי הפרשות פנסיוניות שלא הועברו ליעדם תיחשבנה כשכר מולן ועל פי הוראות סעיף 19 לחוק הזנת השכר לאחר 21 ימים, שמזכה בקבלת פיצויי הלנת שכר.

28. התובע יטען כי הינו זכאי לפיצויי הלנת שכר.

29. התובע יטען כי פנה לנתבעת באמצעות ההסתדרות, והשניה פנתה ביום 2/9/2024 לנתבע בדרישה לתשלום זכויותיו של התובע, אך למרבית הצער הנתבע, המשיך להתעלם מזכויותיו של העובד.

*** עותק מפניית ההסתדרות מיום 2/9/2024 מצ"ב כנספח 5.

30. הנתבע מתבקש להמציא לתובע טופס 161 ומכתב שחרור כספים.

31. לבית הדין הנכבד הסמכות המקומית והעניינית לדון בתביעה.

32. על כן מתבקש ביה"ד הנכבד לזמן את הנתבעת ולחייבה במלוא סכומי התביעה בצירוף, ריבית, הצמדה, הלנת פיצויי פיטורים וכן הוצאות משפט.

בר לגזיאל – התובע

