

# הרמת מסך, תשלום עמלות

בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים

תיק 1785/03

ניתן ביום 25.6.2008

בפני כב' השופט אייל אברהמי, נ.צ. מר ממליה, נ.צ. מר לוזון

## התובעת:

סבטלנה (אילנה) זומר  
ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

## הנתבעים:

1. פרדיקטה בע"מ  
2. אפים לביץ  
3. גלינה לביץ

ע"י ב"כ עו"ד י. ריכטר, עו"ד סיון

## פסק דין

### העובדות

1. הנתבעת הינה חברה לפיתוח ושיווק תוכנות ונותנת שירות בקשר לתפעול מאגרי מידע.
2. התובעת עבדה אצל הנתבעת 1, אך מועד תחילת עבודתה שנוי במחלוקת. בעוד שהתובעת טוענת כי החלה לעבוד באוגוסט 93, טוענת הנתבעת, כי התובעת החלה לעבוד ב- 1.1.94. כמו כן, הצדדים חלוקים בשאלת התפקידים השונים אותם מילאה התובעת, אך אין חולק כי בסיום עבודתה הייתה מנהלת שיווק, ששיווקה את מוצרי המידע אותם פיתחו הנתבעים.
3. ביום 22.10.02, שלחה התובעת לנתבעים מכתב, שכותרתו "הפסקת עבודתי בשל הרעת תנאים", בו טענה, כי היחס לו היא זוכה אינו הולם והתנאים הכספיים שהיא מקבלת בפועל אינם כפי שהובטח לה. התובעת ציינה במכתבה: "אני מבקשת פגישה מיידית להסדרת כל הנושאים הללו שאם לא כן, אראה את עצמי כמפוטרת בשל הרעת תנאי העבודה ואתבע את כל המגיע לי בשל כך" (נספח יג לכתב התביעה). הנתבעת ראתה במכתב זה מכתב התפטרות, ובין הצדדים שנויה מחלוקת האם התובעת פוטרה או התפטרה. אין מחלוקת כי סיום העבודה היה ביום 4.11.02.
4. תביעת התובעת, אשר הוגשה ביום 20.5.03, כוללת תביעה להפרשי שכר, הפרשי עמלות, פיצויי פיטורים ותנאים סוציאליים נוספים.
5. אין מחלוקת, כי התובעת אינה זכאית לפרמיות לפני חודש 7/95, וכי שכרה הבסיסי של התובעת היה 5,000 ש"ח ברוטו. בחודש 8/96 נחתם בין הצדדים הסכם, לפיו פעלו עד שנת 2000 (נספח ג לכתב התביעה - להלן ההסכם). הצדדים חלוקים בשאלה האם ההסכם הוגבל בזמן, מתי הסתיים והאם יש לעדכן את שכרה הבסיסי של התובעת לפיו.

### דיון והכרעה

6. להלן נבהיר מספר עניינים עובדתיים השנויים במחלוקת בין הצדדים, בנוגע, בין היתר, להפרות הסכם העבודה, לכאורה, על ידי הנתבעים, ונפקויות הפרות אלו:

## מועד תחילת העבודה

7. התובעת מבקשת להכיר בחודש 8/93 כמועד תחילת העבודה, על סמך שני תלושי שכר שקיבלה לחודשים 11-12 שנת '93, מאת הנתבעת 4, עליהם מצוין המועד 8/93 כמועד תחילת העבודה. לטענת הנתבעים, החלה התובעת לעבוד בנתבעת 1 בתחילת שנת 1994.
8. בעניין זה אנו מעדיפים את גרסת הנתבעים, לפיה, התובעת עבדה באופן אקראי בתרגומים לנתבעת 4 בתקופה זו, ואילו את עבודתה בנתבעת 1 החלה ביום 1.1.94, כמצוין על תלושי השכר שקיבלה מנתבעת 1, במשך כל תקופת עבודתה.
9. מסקנה זו עולה מהתשתית העובדתית שנפרשה בפנינו. מהמסמכים שהוגשו, עולה, כי קיימים רק שני תלושי שכר לשנת '93, עובדה התומכת בטענת הנתבעים, כי מדובר בעבודה אקראית ולא קבועה.
10. כמו כן, מתצהיר הנתבע 2 עולה, כי מדובר בשני תאגידיים עם פעילות שונה (הנתבעת 1 והנתבעת 4), וכי אין קשר בין התשלום ששולם לתובעת עבור עבודות תרגום בשנת 93 על ידי נתבעת 4, לבין עבודתה במשרה מלאה, כעובדת מן המניין, משנת 94, אצל הנתבעת 1. התובעת לא הפריכה טענות אלה. דוחות רשם החברות שהוגשו, תומכות בטענות הנתבע לעניין זה. על כן אנו קובעים, כי התובעת החלה לעבוד בנתבעת 1 ביום 1.1.94.

## תפקידה של התובעת

11. התובעת טענה תחילה שהחלה לעבוד כמנהלת השיווק של החברה, כבר בתחילת שנת 1994. אולם, מעדותה עולה, כי בראשית תקופת העבודה לא עסקה בעבודות שיווק. התובעת העידה, כי כשהגיעה לעבודה לא היה לה רקע או ניסיון קודם בשיווק או הכרת המוצרים של הנתבעת 1 (עמ' 9 ש' 12-16). בהמשך הודתה, כי לא גייסה לקוחות ולא דרשה עמלות בשנת 1993, ותפקידה היה: "למדתי מוצרים, עזרתי למר יעקב פישר להגיע ללקוחות, לעשות מעקבים לשלוח הצעות מחיר ובהתאם לזה קיבלתי משכורת" (עמ' 10 ש' 21-22).
12. כמו כן, התובעת הודתה, כי בתקופה זו עבד כמנהל השיווק - מר יעקב פישר, שעזב בשנת 1994 (עמ' 11 ש' 5). מכאן, שהתובעת החליפה את יעקב פישר בעבודות שיווק רק במהלך שנת 1994, או תחילת שנת 1995. ככל שעלתה הרווחיות מעבודתה של התובעת בשיווק, השתנו תנאי השכר שלה, כך שבשנת 1996 הוסכם על חלוקת השכר בין שכר בסיס לפרמיות בגין מכירות. אולם, עד מועד זה, שכרה היה שכר בסיס בלבד, וככל הנראה, לא היו מכירות בתקופה זו. התובעת אינה זכאית, אפוא, לפרמיות, עבור תקופת עבודתה עד שנת 1996.

## ההסכם מיום 22.8.96

13. בהסכם, שכותרתו: "הגדרת תפקיד, תחומי אחריות ותנאי שכר", נכתב בהאי לישנא:  
"הינך מקבלת שכר בשני אופנים: משכורת בסיס ותגמולים". כן נכתב, כי משכורת בסיסית מקבלת התובעת עבור ארגון פגישות, סיוע בהכנת הצעות פרויקטים, הכנת הצעות מחיר ועזרה בניהול המשרד. תגמולים מקבלת עבור "הצלחה" ביצירת קשר ראשוני עם לקוחות פוטנציאליים, מעקב שוטף אחר לקוחות פוטנציאליים וסיוע בהכנת הצעות פרויקטים, הכנת הצעות מחיר. מלשון ההסכם, אנו למדים, כי התובעת אינה זכאית לפרמיות בגין חידוש הסכמים עם לקוחות קיימים, והתגמול על כך, כלול במשכורת הבסיס.
14. כמו כן, בהסכם נקבע מנגנון העלאת משכורת בסיסית באופן הבא:  
"מילוי מצטיין של משימות שעל פיהן היא משולמת מביאה להעלאתה. המשכורת תתעדכן באופן חצי שנתי, החל מיולי 1995, באופן הבא: 20% ממוצע התגמולים שהורווח בששת החודשים הקודמים".  
וכן: "תגמולים ישולמו בגובה 10% מכל מכירות נתונים/מאגרים/תוכנות".
15. אשר לתוקף ההסכם. לטענת התובעת, ההסכם משקף את תנאי העסקתה עד סיום עבודתה, אלא

שהנתבעים חדלו באופן חד צדדי, לכבד את ההסכם, החל משנת 2000, באופן זה נשחק שכר היסוד שלה, ולא עודכן אחת לששה חודשים, כפי שנקבע בהסכם. משנת 2000 ועד סיום עבודתה, משכורת היסוד שלה נותרה 5,000 ₪. לטענת הנתבעים, החל משנת 2000 שונו תנאי העבודה של התובעת, באופן שחלק הפרמיות בשכר עלה, חלף עדכון שכר הבסיס. לטענתם, השינוי נעשה בהסכמה בעל פה.

16. אין מחלוקת, כי אין בהסכם זכר לפרשנות הנתבעים, לפיה ההסכם תקף ל-5 שנים בלבד. הואיל והטקסט הלשוני מלמד על הסכם שאינו מוגבל בזמן, אין מקום לפרשנות הנתבעים, שאינה נתמכת בראיה כלשהי. לעניין זה נזכיר את ההלכה הפסוקה: "אמת, הפרשנות אינה אך בלשנות, אך בכל פעילות פרשנית יש יסוד בלשוני. כל פרשן חייב להתחשב במגבלות הלשון. המשמעות המשפטית של הלשון, אשר נועדה להגשים את התכלית המונחת ביסודה, חייבת להתיישב עם אחת המשמעויות הלשוניות של הטקסט. אמת, המרכיב הלשוני אינו תנאי מספיק לפרשנות. אך הוא תנאי הכרחי לה" (ע"א 3622/96 חכ"מ נ' קופת חולים "מכבי", פ"ד נב(2) 638, 646).

17. לטענת הנתבעים, כי תוקף הסיכום בין הצדדים היה לחמש שנים, אין כל בסיס בתשתית העובדתית שהונחה לפנינו. לא רק שהדבר אינו עולה מלשון ההסכם, אלא שאף התנהגות הצדדים מלמדת על אומד דעתם, כי לא הייתה כוונה להגביל את ההסכם, ואף אין זה סביר שהתובעת הסכימה להגבלת ההסכם באופן שמביא לשחיקה בשכרה.

18. מחודש 3/00 עד 10/02 עמד שכר הבסיס של התובעת על 5,000 ₪ בלבד. זאת בניגוד להסכם. כיוצא מכך, הואיל ושכרה הבסיסי של התובעת לא עודכן, הרי שהנתבעים הפרו חובתם עפ"י ההסכם לעדכן את שכר הבסיס של התובעת כל שישה חודשים. התובעת זכאית להפרשי שכר בהתאם לעדכון שכר הבסיס לפי המנגנון שנקבע בהסכם, וזאת החל מחודש 7/95 עד סיום עבודתה. שכר הבסיס נקבע כשכר ששולם ביום 1.7.95, היינו, 2,607 ₪ (נספח ד).

19. אין כל ראייה לתמוך בטענת הנתבעים, כי בסיום תוקף ההסכם סוכם בין הצדדים כי מעתה תשלום המשכורת כשכר יסוד קבוע בסך 5,000 ₪ בצירוף תגמול של 12% משווי עסקאות רגילות ותגמול של 10-8% של פרווייזורים, לפי היקף הפרויקט. אף בפועל, לא קיבלה התובעת תגמול של 12%. יתרה מזו, שכרה של התובעת בתקופת ההסכם עמד על כ-5,000 ₪ שכר יסוד ועוד כ-2,500 עד 3,500 פרמיות. לטענת הנתבעים, שכרה של התובעת עלה בעקבות ההסכמה החדשה בעל פה, כך שהגיע לא פעם קרוב ל-9,000 ₪. מנתונים אלה, יוצא, כי השכר לא עלה, אלא נותר על כנו. אין זה סביר שהתובעת תסכים לשינוי כזה בתנאי העבודה, שלמעשה מביא לשחיקת השכר לאורך השנים, דווקא כשהרווחיות של עבודתה עבור החברה, עולה. התובעת בוודאי לא הסכימה להמיר העלאת שכר הבסיס תמורת תוספת בשיעור של 2% בלבד בשיעור העמלות.

20. יש לציין, כי הדבר אף עומד בסתירה ביחס לטענת הנתבעים, כי התובעת הייתה מעוניינת במשכורת קבועה ולא נתונה לשינויים מהותיים מידי חודש. מכאן שאף לגישתם, העדיפה התובעת כי חלק ניכר משכרה יהיה משכורת בסיס, שהינה יציבה וחלק העמלות, המשתנה מחודש לחודש, יהיה פחות.

21. ועוד. אילו הייתה מסכימה התובעת לשינוי כזה, סביר להניח שהנתבעים היו מעלים את ההסכמה על כתב, כפי שעשו בהסכם מ-8/96, וגם על מנת שלא תחזור בה התובעת מההסכמה, שכן שכרה בפועל לא הוטב. העדר ההסכמה בכתב מעידה על העדר ההסכמה בנסיבות העניין, כשלמעשה מדובר בהרעת התנאים. בפועל אף ניתן לראות כי שכרה של התובעת הוקפא בחודש 3/00, למרות שלפי גישתם של הנתבעים, תוקף ההסכם פג כבר בסוף שנת 1999.

22. אשר לתחילת מועד תוקפו של ההסכם, בהתחשב בכך שהתובעת עצמה העידה, כי בשנת 1994 לא גייסה לקוחות, הרי שסביר להניח ששיטת השכר הכוללת תמריצים בגין מכירות החלה, כאשר החלה התובעת לעבוד בשיווק, ואף ביצעה מכירות בפועל, כפי שנקבע במפורש בהסכם, היינו בחודש 7/95. מכאן, שאין התובעת זכאית לתשלום עמלות עבור התקופה שקדמה להסכם משנת 1996.

23. לא למותר לציין, כי אין אנו מקבלים את טענות הנתבעים בדבר חוסר תוקף של המסמך, בשל העדר

חתימה עליו, וזאת בין היתר, לאור מוסכמה 7 ברשימת המוסכמות מיום 14.7.05. הפרשי פרמיות

24. נחה דעתנו, כי הוסכם שהפרמיות ישולמו לתובעת לפי עיתוי קבלת הכספים בפועל, ולא לפי מועד סגירת העסקה. אין זה סביר לשלם פרמיה על עסקה, שהתגמול בגינה טרם התקבל.

25. אנו מקבלים את טענת הנתבעים, לפיה בהתאם להסכם, ישולמו לתובעת תמלוגים בגין מוצרי מדף בלבד, כפי שהוסבר בעדות הנתבע, בגין ההבדל בין מוצרי מדף לפרוייקטים.

26. התובעת לא הוכיחה כי הנתבעים הפרו חובתם לשלם לה תגמול בגין חידוש הסכמי שירות של לקוחות. בהסכם האמור, לא נקבע, כי התובעת זכאית לפרמיות בגין לקוחות קיימים. כמו כן, לא הוכח כי הנתבעים ניסו להסתיר מהתובעת עסקה, כנטען בכתב התביעה.

27. הצדדים הסכימו, כי הפרמיה של חודש מסוים שולמה לעיתים באופן מפוצל או נדחה, בהסכמת התובעת (מוסכמה 8). התובעת זכאית אפוא, להפרשים בגין פרמיות שלא שולמה לה בתקופת עבודתה, בגין עסקאות שביצעה, בהתאם למחברת העסקאות (2/נ), שאנו מקבלים כראיה לעסקאות שבוצעו על ידי התובעת. חישוב הפרמיות הינו בהתאם להסכם, ובכפוף להערות דלעיל בדבר אבחנה בין מוצרי מדף לפרוייקטים, ומועד התשלום. לעניין זה נציין, כי אין אנו מקבלים את הטענה, כי הנתבעת "עיגלה" את סכומי התגמולים לבקשת התובעת, למעט בהתאם למה שהסכימו הצדדים כאמור במוסכמה 8.

#### **יחסי עובד מעביד בין התובעת לבין הנתבעים 2-4**

28. הוכח, כי הנתבעים 2-3 הינם בעלי המניות ונושאי משרות בנתבעת 1. אין מחלוקת, כי הנתבע 3 הוא ששכר את התובעת לעבודה, והוא זה שפיטר אותה. הנתבעת 2 היא זו ששילמה את המשכורת. שני הנתבעים פיקחו על עבודתה ונתנו לה הוראות. בהעדרם, בתם של הנתבעים פיקחה על עבודת התובעת. בניסיונות אלה, אין צורך לדון בהתקיימותן של עילות להרמת מסך, משום שהתקיימו, לטעמנו, יחסי עובד מעביד בין התובעת לנתבעים 2-3, ולכן יש לנתבעים אחריות אישית כלפי התובעת. אין מדובר בבעלי מניות בלבד, אלא במעסיקים בפועל, שהיו מעורבים בכל פרטי ההעסקה של התובעת, לרבות קביעת תנאי העבודה, שכר, ותפקידים.

29. אשר לנתבעת 4, לא הוכח כי מדובר באותה חברה שהיא הנתבעת 1, או ברציפות העסקה בין תקופת העבודה של התובעת בנתבעת 4 בשנת 1993 לבין תקופת עבודתה בנתבעת 1 החל משנת 1994. לפיכך, אין יחסי עובד מעביד בין התובעת 4 לתובעת, וככל שהיו הסתיימו אלה בשנת 1994 וחלה עליהם התיישנות. אך לעניין בעלי המניות, בעוד שמדוחות רשם החברות עולה כי בעלי המניות של נתבעת 1 הם הנתבעים 2-3, הרי שמניותיה של נתבעת 4 בבעלות מלאה של חברת פרדיקטה גרופ בע"מ (נספח 10 לכתב התביעה). דין התביעה נגד נתבעת 4, להדחות אפוא.

#### **נסיבות סיום העבודה**

30. אין מחלוקת כי התובעת כתבה לנתבעים מכתב ביום 22.10.02, שכותרתו: "הפסקת עבודתי בשל הרעת תנאי עבודה" (נספח יב לכתב התביעה). במכתב זה מציינת התובעת, כי היא תראה עצמה מפוטרת בשל הרעת תנאי עבודה, אם לא תתקיים פגישה עם הנתבעים, בה יוסדרו תנאי העבודה, שלטענתה אינה מקבלת בהתאם למה שהובטח לה.

וזו לשון המכתב:

"אני מבקשת פגישה מיידית להסדרת כל הנושאים הללו שאם לא כן אראה את עצמי כמפוטרת בשל הרעת תנאי עבודה ואתבע את כל המגיע לי בשל כך". (ההדגשות כאן ולהלן אינן במקור - א.א.). המכתב נמסר לבתם של הנתבעים 2-3, שעה שאלה שהו בחו"ל. בתם של הנתבעים (להלן: אינגה), ביקשה מהתובעת לצאת לחופשה בת מספר ימים עד לשובם של הוריה (ר' נספח יג לכתב

התביעה). במכתב מהנתבע 3 מיום 28.10.02, שכותרתו "תגובה להתפטרותך", כתב הנתבע, כי נדהם לגלות שהתובעת החליטה להתפטר, אך הוא מקבל את עזיבתה בצער (נספח יד). ביום 31.10.02 מיהרה התובעת להשיב על מכתב זה, וכך כתבה:  
"במכתבו של מר פליקס בו הוא מנסה כמובן שוב לפגוע בי בדרך מתוחכמת במקום לדון לגופו של עניין הוא מקבל את התפטרותי שלא הייתה ולא נבראה בכדי להתחמק מתשלום המגיע לי למרות שכבר הבהרתי בעל פה ובכתב שאין לי שום כוונה להתפטר מיזמתתי..." (נספח טו).

הנתבע 3 השיב לה כבר ביום 4.11.02 (נספח טו):

"אנו מודיעים לך כי העסקתך בחברת פרדיקטה נפסקת לאלתר ואת מפוטרת מיידית החל מרגע קבלת מכתב". דברים אלה ברורים, ולא ניתן לפרש אותם אחרת מלבד מכתב פיטורים.

31. אין בידינו לקבל את טענת הנתבעים, כי המכתב מיום 4.11.02, בו הודיעו לה על פיטוריה, הוצא על רקע דרישת התובעת לקבל מכתב פיטורים והקמת מהומה במשרד לשם כך. לא התרשמנו כי הנתבעים פשוט נכנעו לכפייה של התובעת לכתוב לה מכתב פיטורים. ברי כי הנתבעים, ידעו את נפקותו של מכתב הפיטורים, ולא היו מוציאים מכתב כזה, המודה בפיטורי התובעת, רק בגלל שהתובעת דרשה זאת.

32. כמו כן, לא ניתן לראות במכתב זה כהודעה פורמאלית בלבד. התובעת במכתבה שלה, ביקשה פגישה. הנתבעים בחרו שלא להענות לבקשתה, וחלף זאת לקבל את הודעתה כי אם לא תתקיים פגישה היא תראה עצמה כמפוטרת. הנתבעים, אפוא, היו אלו שניתקו את יחסי העבודה בפועל, ולא התובעת, שאף אם רמזה במכתבה בדרך של איום כי תראה עצמה מפוטרת בגין הרעת תנאים, הרי שבמקביל לכך, המשיכה לעבוד ולא ניתקה את היחסים בפועל.

33. יש לציין, כי הנתבע אף מונה סיבות חדשות לפיטוריה של התובעת, שלא עלו במכתבים הקודמים, כגון: עבודה נוספת בשעות העבודה, שימוש במכשירי החברה לצורך כך, ואיומים וסחיתות נגד בעלי החברה. לנתבעים, היו אפוא, מניעים לפיטורי התובעת. על פניו מתקבל הרושם שמכתב זה מנותק משאר המכתבים, ואף לא עונה לתובעת לדרישותיה בעניין תנאי השכר לגופו של עניין. ממכתב זה, ואף מטענות הנתבעים בכתב ההגנה, עולה, כי לטענת הנתבעים, התובעת החלה לעבוד עבור חברת ניקן על חשבון זמן עבודתה בנתבעת 1. מכאן, שלנתבעים דווקא, היה מניע לפטר את התובעת, של כאורה נצלה את מכשירי המשרד וזמן העבודה לביצוע עבודה נוספת. לא רק שהטענה בדבר עבודה נוספת לא הוכחה, והתובעת אף העידה, כי לא קיבלה שום שכר מחברת ניקן, אך הדברים מלמדים על אומד דעת הצדדים.

34. כוונת הצדדים אף עולה מהמכתבים באופן ברור. התובעת מצידה, ביקשה לשפר את תנאי העבו, דה, בהתאם למה שלטענתה, הובטח לה ולא קיים. לצורך כך דרשה פגישה. הנתבע 3 מצידו, תחילה התעלם מדרישת הפגישה והעדיף לקבל את האיום המרומז של התובעת בדבר הפסקת העבודה, תוך שהוא מביע צער ופליאה על הפסקת עבודתה. משקיבל את תשובת התובעת, כי אין היא רואה עצמה כמתפטרת, לא בוששה תגובתו להגיע, ולפיה היא מפוטרת.

35. מחילופי המכתבים בין הצדדים, עולה אפוא, כי התובעת לא התפטרה, אלא ביקשה הסדרת החובות הכספיים של הנתבעים כלפיה, כך לטענתה. הנתבעים נמנעו מלהפגש עמה, וחלף תיאום מועד פגישה כדי להשיב לתובעת על טענותיה הכספיות אחת לאחת, "קיבלו" הנתבעים את התפטרותה. התובעת מיהרה להסביר במכתב מיום 31.10.02 שהיא לא התפטרה, ואף המשיכה לעבוד בפועל, לרבות פגישות עם לקוחות, עד למכתב הנתבע 3 מיום 4.11.02, שנמסר לתובעת ביד כשהגיעה לעבודה, המודיע לה על פיטוריה לאלתר. בנסיבות אלה, זכאית התובעת לפיצויי פיטורים.

## **פיצויי פיטורים**

36. התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בגין תקופת עבודתה, כפי שקבענו, מיום 1.1.94 עד 4.11.02, היינו 8

37. אשר לשאלה האם יש לכלול את העמלות בחישוב השכר הקובע לעניין חישוב פיצויי הפיטורים ולעניין חישוב פדיון החופשה. לכאורה לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, פרמיה איננה כלולה ברכיבי השכר לצורך חישוב פיצויי הפיטורים. יחד עם זאת, בפסק הדין דב"ע מט/141-3 בלבול נסים - מפעלי מאיר בע"מ, פד"ע כ"א 439, נקבע:

"הלכה היא כי השם בו תיקרא "תוספת" אינו הקובע ויש לשקול את מהותה של התוספת לעניין רכיבי השכר המשמשים לחידוש פיצויי הפיטורים".

38. בע"ע 300048/98 עובדיה סימן נ' הסתור בע"מ, ([פורסם בנבו], ניתן ביום 26.3.02), נקבע, כי עובד ששכרו משתלם בחלקו על פי מרכיב קבוע ובחלקו האחר בעמלות המחושבות על פי מחזור המכירות או הרווחים, יחושבו פיצויי הפיטורים על פי השכר בשני המרכיבים (ר' גם ע"ע 170/03 יוסי עזרא נ' יהב, פרויקטים ומחשוב בע"מ [פורסם בנבו]; ע"ע 300351/97, 30367 דוד קורן נ' מנן מדיקל בע"מ (לא פורסם)). מסקנת הדברים היא, שיש לכלול את העמלות בבסיס השכר הקובע המשמש לצורך חישוב פיצויי הפיטורים, ולחשב את השכר האחרון כשכר בסיס מעודכן בתוספת ממוצע הפרמיות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים. כך גם לעניין חישוב תמורת ימי החופשה.

### **דמי גמולים לביטוח מנהלים**

39. התביעה ברכיב זה נדחת, בהעדר ראיה לאי העברת מלוא הסכומים שנוכו, לפוליסת הביטוח.

### **פדיון ימי חופשה**

40. נוכח הודעתה של התובעת כי היא מקבלת את רישומה של הנתבעת 2 לעניין יתרת ימי החופשה (נספח 2 לכתב ההגנה), התובעת ניצלה 93 ימי חופשה מתחילת עבודתה. לא למותר לציין, כי רישומה הנ"ל של הנתבעת 2, מספק לטעמנו, את דרישות החוק והפסיקה מהמעביד לנהל פנקס חופשות.

41. הואיל ובתלוש השכר עבור חודש 10/02 מופיע שהתובעת קיבלה פדיון עבור 14 ימי חופשה, הרי שנותרה לזכותה של התובעת יתרה של 10 ימי חופשה בלבד.

## **סוף דבר**

42. דיון נוסף נקבע ליום 1.7.08 בשעה 12.00 לצורך השלמת בירור הטענות הכספיות בהתאם לעקרונות שנקבעו בפסק הדין החלקי.

43. על הצדדים להביא לדיון מסמכים ותחשיבים בהתאם לעקרונות הבאים:

א. ההסכם מיום 22.8.96 קובע את תנאי העבודה והוא מחייב עבור התקופה שממועד חתימתו ועד מועד סיום יחסי העבודה.

ב. בהתאם להסכם, התובעת זכאית ל-10% עמלות בגין מוצרי מדף - תוכנות קיימות ולא בגין פרויקטים.

ג. התובעת זכאית להפרשי שכר בגין אי עדכון שכר הבסיס בהתאם להסכם, כשכר הבסיס ההתחלתי לחישוב הינו 2,607 ₪ - שכר חודש 7/95, והוא מתעדכן כל שישה חודשים, כאמור בהסכם ממועד זה ועד 10/02, לרבות בגין הפרשות לקרן השתלמות מתוך שכר הבסיס. בעניין זה, הנתבעים יתייחסו לנספחים יז וטז לכתב התביעה המתוקן.

ד. התובעת זכאית לעמלות בגין עסקאות שביצעה בזמן עבודתה, כאמור בהחלטת בית הדין מיום 11.2.07, וכן להפרשים בגין עמלות שלא קיבלה עבור עסקאות שביצעה בתקופת עבודתה, אם היו כאלה, בהתאם לרשום במחברת העסקאות שצורפה וסומנה נ/2, ולפי האחוזים שנקבעו בהסכם מיום 22.8.96. התובעת זכאית לעמלות בגין עסקאות שהיא סגרה בלבד, כל זאת בתקופת עבודתה, ולא לפני שנת 1996. הנתבעים יתייחסו לנספחים יז ויז2 לכתב התביעה המתוקן וכן לנספח 15.

ה. התובעת זכאית לפיצויי פיטורים עבור תקופת עבודתה בנתבעת 1 מיום 1.1.94 ועד יום 22.10.02, לפי שכר הבסיס המעודכן, כאמור בס"ק ג לעיל, בתוספת ממוצע פרמיות עבור 12 החודשים שקדמו לסיום עבודתה. בהתאם לשכר הקובע כאמור, זכאית התובעת לחלף הודעה מוקדמת ולפדיון ימי חופשה בגין 10 ימים.

התביעה לפיצויי הלנה נדחית, עקב מחלוקת כנה בין הצדדים.  
שאלת ההוצאות תיקבע בתום ההליך.  
למען הסר ספק, הדיון שנקבע נועד לבירור המחלוקות הכספיות הנובעות מהעקרונות שנקבעו בפסק דין זה, ולא לדיון או להרחבת המחלוקות העקרוניות שנקבעו כאן.

ניתן היום י"ט בסיוון, תשס"ח (22 ביוני 2008) בהעדר הצדדים.  
אייל אברהמי, אב"ד שופט