

הפחתת שכר

בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים

עד"מ 15/06

בפני השופטים נילי ארד, שמואל צור, ורדה וירט-ליבנה

ונציגי ציבור יורם שגב וחיים קמיניץ

המערערת:

סיגל חריר

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

המשיבה:

ספסל עץ בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד איילת דואן

פסק דין

השופט שמואל צור

המערערת הועסקה על ידי המשיבה (להלן - החברה) כמזכירה, בחצי משרה, החל מיום 9.12.01. לימים נקלעה החברה לקשיים כלכליים ומנכ"ל החברה הודיע למערערת כי בשל הצורך להתייעל וכצעד של צמצומים בחברה, יופחת שכרה בשיעור 10% (מכתב מיום 1.12.04).

המערערת הודיעה למנכ"ל כי היא מתנגדת להפחתת שכרה באופן חד צדדי. המערערת טענה כי צעד זה יחשב הרעת תנאים המאפשר לה להתפטר תוך זכאות לפיצויי פיטורים (מכתב מיום 3.12.04). בתשן בה הודיעה החברה כי אין מדובר בצעד של התייעלות וצמצום במערכת וכי הפחתת שכר של 10% אינה משמעותית והיא מקובלת במשק כצעד של התייעלות (מכתב מיום 6.12.04).

לאור זאת הודיעה המערערת כי היא מבקשת לקבל את כל הסכומים המגיעים לה לפי חוק בגין תקופת עבודתה ובכלל זה פיצויי פיטורים. החברה סירבה להיענות לדרישת המערערת מן הטעם שהמערערת התפטרה ולא פוטרה.

ביום 15.12.04 התפטרה המערערת מעבודתה והגישה לביה"ד לעבודה בתל אביב תביעה לתשלום פיצויי פיטורים בעילה של הרעת תנאי עבודה, שכר עבודה אחרון, פידיון חופשה, דמי הבראה והודעה מוקדמת. התביעה הוגשה לבית הדין האזורי בתל אביב והתנהלה בהליך של דיון מהיר. במהלך הדיון הסכימה החברה לשלם למערערת סכום שלא היה שנוי במחלוקת, והתביעה התמקדה בתשלום פיצויי פיטורים ופידיון חופשה. המערערת טענה כי היא התפטרה מהעבודה בשל הפחתת שכרה, דבר המהווה הרעת תנאי עבודה, המזכה בפיצויי פיטורים. החברה הודתה בהפחתת השכר בשיעור של 10% מטעמי התייעלות וטענה כי הדבר אינו מהווה הרעה בתנאי העבודה. החברה טענה כי מספר חודשים

לפני התפטרות המערערת, נאמה לה כי החברה נקלעה למצב קשה והמערערת ביקשה לפטרה. אשר לתשלום פידיון חופשה, מנכ"ל החברה ציין כי יתכן שהמערערת לא קיבלה את כל הסכום לו היתה זכאית וכי החברה תשלם את המגיע לה בהתאם להוראות רואה החשבון שלה.

בית הדין האזורי (השופטת נטע רות ומציג ציבור מר אליעזר פרידמן; ד"מ 2637/05 ו-ד"מ 2638/05) דחה את תביעת המערערת לפיצויי פיטורים. בין הדין האזורי קבע כי אמנם הפחתה בשכרו של העובד מהווה הרעת תנאי עבודה, ככל שמדובר בהפחתה משמעותית. בית הדין קבע כי בעניינה של המערערת אין מדובר בהפחתה ניכרת משכר העבודה, ועל כל פנים, ספק אם הפחתה זו היא הגורם שהביא את המערערת להתפטר מעבודתה. בין הדין האזורי קבע כי המערערת גילתה רצונה להיות מפוטרת בלא קשר להפחתת שכרה ולקבל פיצויי פיטורים.

בית הדין דחה אפוא את התביעה לפיצויי פיטורים, אך חייב את החברה לשלם למערערת פידיון חופשה בסכום של 2,180 ₪.

על פסק הדין של בית הדין האזורי הגישה המערערת בקשה לרשות ערעור (תיק בר"ע 110/06). המערערת טענה כי אף אם היא ציינה בעבר שהיא מבקשת להיות מפוטרת, הרי שהדבר נעשה על רקע מצבה הכלכלי של החברה ואין בכך בכדי לשנות מהרעת תנאי עבודתה בפועל. המערערת טענה כי לא היה כל חוסר תום לב מצידה בפנייתה זו, על רקע הקשיים הכלכליים אליהם נקלעה החברה.

בהחלטה מיום 23.3.06 ניתנה רשות לערער (בר"ע 110/06) והדיון בערעור התנהל על דרך של סיכום טענות בכתב. בתשובה לערעור טענה החברה כי אין הצדקה להתערב בקביעה העובדתית של בית הדין האזורי. לטענתה, לא היה קשר סיבתי בין הפחתת השכר לבין התפטרותה של המערערת. לטענתה, הפחתת השכר לא היתה הגורם שהניע את המערערת להתפטר, אלא כלשון בית הדין, "התובעת חפצה למעשה להיות מפוטרת, ללא קשר להפחתה בשכרה ועוד לפני שהודע לה על הפחתה זו".

לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים, מוצאים אנו כי דין הערעור להתקבל. המערערת התפטרה מעבודתה והשאלה שעמדה לדיון בפני בית הדין האזורי ובפנינו היא האם היא זכאית לפיצויי פיטורים בשל הרעת תנאי עבודתה, כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963. בית הדין האזורי השיב על שאלה זו בשלילה ובכך טעה. לדעתנו, זכאית המערערת לפיצויי פיטורים בשל התפטרותה על רקע של הרעת תנאי עבודה.

החברה נקלעה לקשיים כלכליים ועל רקע זה הודיע מנכ"ל החברה למערערת כי שכרה יופחת בשיעור 10%. שכר העבודה הוא אחד התנאים היסודיים של חוזה העבודה, והפחתת שכר המעשית באופן חד-צדדי היא הפרה של חוזה העבודה. הפחתת שכר בשיעור של 10% היא לא רק הרעה בתנאי העבודה, אלא ניתן לראותה כהרעה מוחשית בתנאי העבודה המזכים בפיצויי פיטורים (דב"ע מז / 108-3 עבד אליאס אלדויק נגד עיזבון חאג' ראשיד אל שוויקי, פד"ע יט 382; ע"ע 1495/02 טרודי עמאר ואח' - מועצה מקומית חורפיש, לא פורסם). מקובל עלינו כי לא כל קיצוץ בשכר או כל שינוי בתנאי העבודה מהווה שינוי מוחשי בתנאי העבודה המצדיק התפטרות תוך זכאות לפיצויי פיטורים. אכן, ייתכנו מצבים שוליים בהם היו שינויים קלים או שינויים של מה-בכך שלא יחשבו הרעה מוחשית בתנאי עבודה. אולם, לטעמנו, קיצוץ רוחבי של 10% משכר העובד מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה שהרי יש בכך פגיעה כלכלית של ממש בעובד שאינה עניין שולי של מה-בכך.

בית הדין האזורי סבר שהמערערת היתה מעוניינת להיות מפוטרת עוד לפני שנודע לה על הפחתת שכרה. גם אם קביעה זו נכונה, אין היא שוללת את המציאות של הפחתת השכר שנולדה לאחר מכן, והיא זו אשר הקימה למערערת עילה להתפטר תוך זכאות לפיצויי פיטורים. לא למותר לציין כי המערערת היתה מוכנה להמשיך בעבודתה בלא הפחתת השכר ואף הודיעה למנכ"ל החברה על רצונה להישאר בעבודתה. אלא שניסיונות של המערערת לתיקון המצב לא צלחו ולא עלה בידיה להעביר את רוע הגזי. בה. במצב דברים זה התפטרותה של המערערת נעשתה בשל הפחתת שכרה. משכך זכאית היא לפיצויי פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.

אשר על כן אנו מקבלים את הערעור ומחייבים את החברה לשלם למערערת פיצויי פיטורים על בסיס שכרה האחרון, לכל תקופת עבודתה מחודש דצמבר 2001 ועד להתפטרותה בחודש דצמבר 2004, בצירוף ריבית והצמדה מיום התפטרותה ועד התשלום בפועל.

בתוך 30 יום מהיום תשלם החברה למערערת שכר טירחה בסכום של 2,500 ₪ בצירוף מע"מ. לא ישולם הסכום במועדו ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד התשלום המלא בפועל.

ניתן היום, כ"ד בתשרי, תשס"ז, 14 באוקטובר 2006, בהעדר הצדדים.

השופטת נילי ארד (-) השופט שמואל צור (-) השופטת ורדה וירט-ליבנה (-) נציג עובדים מר יורם שגב (-) נציג מעסיקים מר חיים קמיניץ