

## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

דמ"ש 2400/09 אברמוב אברהם נ' שלג לבן  
ס"ע 55472-10-10 אברמוב נ' שלג לבן (1986) בע"מ

בפני כב' השופטת יהודית הופמן-גלטנר, סגנית הנשיאה  
נציגת עובדים - גילה קליין  
נציגת מעבידים - שרית חן  
אברהם אברמוב  
התובע:

נגד

הנתבעת: שלג לבן (1986) בע"מ

חקיקה שאוזכרה:

[חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958: סע' 25, 25\(ב\)](#)

[חוק החוזים \(תרופות בשל הפרת חוזה\), תשל"א-1970: סע' 15\(א\)](#)

### פסק דין

1. התובע הגיש תביעה לתשלום שכר עבודה עבור חודש 4/09, לאחר שהתפטר מעבודתו בנתבעת ביום 1/5/09.  
מנגד, הנתבעת הגישה כתב הגנה וכתב תביעה שכנגד, בה טענה כי התובע אינו זכאי לתביעתו. הנתבעת טענה כי קיזזה משכרו האחרון של התובע פיצוי מוסכם עליו התחייב התובע בשל הפרת ההסכם עימה.  
הנתבעת טענה כי על התובע לשלם לה בנוסף לסכום שקיזז משכרו, תשלום בגין הפרש הפיצוי המוסכם ובסך של 23,931 ₪.

#### העובדות הצריכות לתביעה:

2. הנתבעת הינה חברה המספקת שירותי ניקיון ואבטחה, לרבות מתן שירותי אבטחה במעברי הגבול.
3. התובע שימש כמאבטח במעבר הגבול ארז החל מיום 13/3/09 ועד ליום 30/4/09.

4. התובע אשר פנה אל הנתבעת והציג מועמדותו לשמש כמאבטח, עבר תהליכי מיון וגיוס כמפורט בסעיפים 4-8 לתצהירה של הגב' קרן זוננרייך, ששימשה במועד הרלוונטי לתביעה מנהלת כח אדם וגיוס בסניף דרום בנתבעת.
5. לאחר שעמד בכל המבחנים והמבדקים בהצלחה, זומן התובע לקורס הכשרה למאבטחי מעברים בן שלושה שבועות שהתקיים במוסד ההכשרה של חברת "עילית אבטחה יעוץ והכשרה בע"מ". (להלן: "קורס ההכשרה" או "הקורס").
6. התובע השתתף בקורס ההכשרה החל מיום 4/2/09 ועד ליום 4/3/09.
7. התובע חתם על נספחים א' ובי' להסכם עבודה כמאבטח ביום 4/2/09. התובע אינו חתום על הסכם העבודה עצמו וכי זה נושא חתימתו של מנהל סניף דרום בנתבעת, רפי דיין, בלבד.
8. התובע הציג בפני בית הדין (בשלב ההוכחות) עותק מעמוד אחרון של הסכם העבודה החתום על ידי נציג הנתבעת, משה זיו (ת/1), הנושא את תאריך תחילת הקורס (4/2/09) וטען כי יש במסמך זה ללמד על כך שהסכם העבודה הוצג בפניו רק עם סיום הקורס, שכן אין חולק כי משה זיו, מתוקף תפקידו כאחראי נשק, נפגש עם העובדים רק בסיום הקורס.
9. במסגרת הסכם העבודה התחייב התובע לעבוד בשרות הנתבעת תקופת העסקה מינימאלית בת 18 חודשים מלאים ממועד סיום קורס ההכשרה. (סעיף 3 ו) (להסכם העבודה).
10. בסעיף 5 להסכם העבודה שעניינו "הפסקת עבודה" התחייב התובע כדלקמן:  
**"ב. הפסיק העובד עבודתו מיוזמתו מכל סיבה שהיא בטרם הסתיימה תקופת העסקה המינימאלית או פוטר בגין עבירת משמעת או אי כשירות מקצועית או בעיות כושר גופני ישיב העובד למעסיק סך של 25,000 ₪ כפיצוי מוסכם מראש באופן יחסי למספר החודשים בהם סיים עבודתו טרם עבור תקופת העסקה המינימאלית (להלן: "פיצוי מוסכם") ויראו סכום זה כחוב של העובד למעסיק והמעסיק יהיה זכאי לנכות סכום זה או להפחיתו מכל סכום כספי ו/או זכויות כספיות שיעמדו לזכות העובד בספרי המעסיק במועד סיום עבודתו או לגבותו בכל דרך אחרת ויראו בחתימת העובד על הסכם זה הרשאה לניכוי כאמור, גם על פי הוראות סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"א – 1951.**
11. עם סיום ההכשרה עבר התובע 5 ימי חפיפה מיום 8/3/09 ועד ליום 12/3/09 והחל מיום 13/3/09 החל לשמש כמאבטח במעבר הגבול ארז.
12. במהלך חודש 4/09 נערכה פגישה בין עובדי הנתבעת במעבר הגבול ארז (לרבות התובע), לבין מנהל סניף דרום בנתבעת, מר רפי דיין ובנוכחות מנהל היחידה, מר רמי ברטי. במהלכה שוחח עם העובדים על השתלבותם בתפקיד ועל אפשרויות הקידום בחברה בהתאם לוותק ולניסיון.

13. במועד מאוחר יותר בחודש 4/09 התקיימה פגישה נוספת בין נציגות העובדים לבין מר רפי דיין במהלכה העלו העובדים דרישותיהם להשוואת שכרם לשכר של המאבטחים הוותיקים במעברי הגבול.

14. דרישה זו לא נענתה על ידי הנתבעת ובעקבות זאת מסרו נציגי העובדים לנתבעת ביום 21/4/09 הודעות בדבר התפטרותם של העובדים, לרבות של התובע. וזו לשון ההודעה:

**"הריני להודיעך על התפטרותי מחברת "שלג לבן בע"מ", זאת בעקבות אי הסכמה על תנאי שכר ועל תנאי עבודה. היום האחרון לעבודתי יחול מ-1/5/09 וזאת בהתאם להודעה מראש על פי חוק".**

15. לאחר קבלת הודעות ההתפטרות, שלחה הנתבעת לעובדים שהתפטרו, לרבות לתובע, מכתב בו דרשה מן העובדים לשקול את התפטרותם מחדש נוכח הנזקים הצפויים לה עקב עזיבתם. עוד ציינה במכתב כי התובעים מחוייבים לתקופת העסקה מינימאלית בת 18 חודשים כפי שנקבע בהסכם העבודה וכי הפרתו תגרור תשלום פיצוי מוסכם על ידם. (נספח ג' לתצהיר רפי דיין).

16. התובע סרב לשוב לעבודה ומיום 1/5/09 חדל מלהתייצב בנתבעת.

#### השאלות שבמחלוקת:

17. האם התובע זכאי לתשלום שכר עבודה לחודש 4/09 או שמא בנסיבות שתוארו לעיל הנתבעת היתה רשאית לקזז את שכרו האחרון של התובע?

18. האם הנתבעת, בתביעתה שכנגד, זכאית לתשלום הפיצוי המוסכם שנתבע על ידה?

#### תמצית טענות הצדדים:

19. התובע טען כי זכאי הוא לשכר עבודתו לחודש 4/09 וכי הנתבעת לא היתה רשאית לקזז משכרו את הפיצוי המוסכם.

20. התובע הוסיף וטען כי הוא אינו חתום על הסכם העבודה אלא רק על נספחים א' וב' וכי חלקו של הסכם העבודה המתייחס להתחייבותו לתשלום הפיצוי המוסכם, לא הובא כלל לידיעתו, לא הוסבר לו עליו והוא אף לא נתבקש לחתום עליו. בנסיבות אלה נטען כי יש לדחות התביעה שכנגד.

21. עוד נטען כי התובע התפטר מעבודתו בנסיבות מוצדקות ולאחר שנתן לנתבעת הודעה מוקדמת כחוק. לטענתו סוכם עימו כי שכרו השעתי יעמוד על סך של 40 ₪, בעוד שבפועל קיבל סך של כ-32 ₪ בלבד.
22. הנתבעת טענה כי התפטרות התובע הינה הפרה של הסכם העבודה שנחתם בין הצדדים ועל פי סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר, רשאית היתה לקזז משכרו האחרון של התובע את החוב בגובה הפיצוי המוסכם על פי התחייבותו.
23. לטענת הנתבעת, התובע היה מודע עוד לפני תחילת קורס ההכשרה לקיומו של הסעיף העוסק בתקופת העסקה מינימאלית ובהתחייבות העובד לתשלום פיצוי מוסכם במקרה של הפרת ההסכם. לטענתה, חתימתו של התובע מן העמוד האחרון להסכם העבודה הושמטה בתום לב ובשל טעות אנוש ולראייה חתימתו של התובע על נספחים א' ובי' להסכם, המהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
- הנתבעת הוסיפה וטענה בעניין זה כי הסבירה לתובע, כמו ליתר העובדים, במספר הזדמנויות שונות את תנאי ההעסקה ודרישותיה לרבות ההתחייבות המופיעה בהסכם העבודה, לפיה על התובע לעבוד תקופת עבודה מינימאלית, אחרת יישא בעלות קורס ההכשרה שעבר. נטען כי בנסיבות אלה הסכם העבודה בין הצדדים תקף ומחייב, חרף אי חתימתו של התובע על הסכם העבודה שנבעה כאמור מטעות אנוש.
24. באשר לשיעור הפיצוי המוסכם נטען כי מדובר בסכום סביר ההולם את הוצאות הנתבעת ומשקף את עלות ההכשרה לעובד.

#### הראיות:

25. מטעם התובע הצהירו והעידו התובע עצמו וכן העדים מטעמו עידן ריימונד ואדם מלול, עובדי הנתבעת, אשר השתתפו עם התובע בקורס ההכשרה ואף הם התפטרו מעבודתם כדוגמת התובע ובנסיבות שפורטו לעיל.
26. מטעם הנתבעת הצהירו והעידו מר רפי דיון, מנהל סניף דרום בנתבעת; הגב' קרן זוננרייך, מנהלת כח אדם בנתבעת במועד הרלוונטי לתביעה ומר משה זיו, מנהל אשכול מעברים ואחראי נשק בסניף דרום בנתבעת.

#### דיון והכרעה:

#### התביעה לשכר עבודה:

27. אין חולק כי התובע לא קיבל את שכר חודש 4/09 אלא שטענת הנתבעת היא כי התובע אינו זכאי לתשלום שכרו עבור חודש זה שכן הנתבעת היתה רשאית לקזז משכר חודש זה חלק מן הפיצוי המוסכם שנקבע בהתחייבות התובע כלפיה, בסך של 25,000 ₪.

28. הוראות [סעיף 25 לחוק הגנת השכר](#) (להלן: "החוק") קובעות:

"(א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:

- (1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק.
- (2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו.
- (3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל.
- (א3) תוספת לדמי חבר, שמותר לנכותם על פי פסקה (3) המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספות.
- (ב3) דמי טיפול מקצועי ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכם קיבוציים, התשי"ז – 1957 שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי האמור.

(ב) על אף האמור בסעיף (א) חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".

29. [סעיף 25 לחוק](#), אוסר כל ניכויים פרט לאלה המנויים בו במפורש, ואין בין הניכויים המותרים, פיצויים או תשלום נזקים בשל הפרת חוזה עבודה או נזקים שגרם עובד ברשלנותו שאינם בגדר סכום קצוב ומוכח ושהעובד לא נתן הסכמתו לקיזוזים ([המ' 213/61 גוסטב פשייר נ' מפעלי טקסטיל נצרת בע"מ, פד"י ט"ו \(1\) 844](#)).

סעיף [25\(ב\)](#) מתיר קיזוז חוב שעובד חייב למעביד. אף פסיקת בתי הדין לעבודה גורסת כי גם חוב זה עניינו חוב קצוב בלבד אשר עובד התחייב לשלמו למעביד ולא חוב בלתי קצוב אשר המעביד תובעו והעובד מכחישו (דב"ע [ש/119-3 חב' עיתונות מקומית נ' אשר בן עמי פד"ע כב' 303](#)).

בדבר זכות הקיזוז של המעביד, נפסק בפסק דין [ד"מ 6662/00 \(ת"א\) בלום גיל נ' קומטק בע"מ](#) על ידי כב' השופטת וירט ליבנה, כי ניתן לנכות מיתרת שכר עבודה של עובד פיצוי מוסכם בגין הכשרתו משהתחייב בכתב לשלם את הפיצוי. פסק הדין התייחס לזכאות החברה לנכות פיצוי זה על פי [סעיף 25\(ב\) לחוק](#).

30. מכאן כי נדרשים שני תנאים לצורך התרת קיזוז משכר – התחייבות בכתב וסכום קצוב.

31. השאלה הראשונה שיש לשאול, היא האם ישנה התחייבות בכתב של התובע.

32. כאמור לעיל, התובע טען בעניין זה בכתב ההגנה שכנגד, כי חלקו של ההסכם הנוגע להתחייבות לעבוד בתקופת העסקה מינימאלית ולתשלום הפיצוי המוסכם במקרה של הפרה, לא הובא לידיעתו, לא הוסבר לו ואף לא נתבקש לחתום עליו.
33. בתצהירו העיד התובע כי חתם רק על שני הנספחים שצורפו להסכם העבודה וסומנו נספח א' ונספח ב' וכי עשה זאת רק בסיום הקורס, היינו ביום 4/3/09. עוד הצהיר כי בתחילה סרב לחתום על הנספחים שכן השכר השעתי שפורט בנספח א' לא היה השכר שהובטח לו על ידי הנתבעת בתחילת הקורס, אך בהמשך חתם על החוזה לאחר שהובטח לו שגובה שכרו ישתנה ויעלה. יצוין כי הנספחים החתומים על ידי התובע נושאים תאריך תחילת הקורס - 4/2/09. התובע חזר והצהיר כי לא נאמר לו דבר על ידי הנתבעת בעניין פיצוי מוסכם ו/או תקופת עבודה מינימאלית.
34. ואילו בעדותו בפנינו העיד כי קרן מנהל כח אדם, בעת הראיון והמפגש עימה חילקה לו חוזה עם התחייבות, אך הוא לא חתם עליו. זאת כלשונו:  
**"נפגשתי עם קרן משלג. היא סיפרה בגדול לכולם על התפקיד. היא חילקה חוזים בין כולם. היא חילקה לי חוזה עם התחייבות ואני לא חתמתי. בתשובה לשאלת בית הדין, קיבלתי את החוזה אך לא חתמתי. זו זכותי לא לחתום. היא לא הסבירה את הסעיפים בחוזה, כשקראתי את החוזה שאלתי אותה על ההתחייבות ואמרה לי 25,000 ₪ קנס ולא חתמתי. התבקשתי לחתום אך לא חתמתי והיא המשיכה עמי התהליך, אין לי מושג איך המשיכה עימי בתהליך".** (עמ' 7 לפרוטוקול).
35. מעדותו זו עולה בבירור כי התובע היה מודע לקיומה של ההתחייבות לתשלום פיצוי מוסכם בסך 25,000 ₪, זאת בניגוד לאמור בתצהירו ובכתב הגנתו. התובע העיד מפורשות כי קרן מסרה לידיו את הסכם העבודה, התובע קרא את ההסכם, היה מודע לתוכנו ובשל ההתחייבות לתשלום הפיצוי המוסכם אף סרב לחתום עליו. לפיכך יש לדחות טענתו כי לא ידע על קיומה של ההתחייבות.
36. התובע אף לא הוכיח הטענה כי סרב לחתום על סעיף ההתחייבות והשיפוי ויש לשער שאם אכן היו כך פני הדברים, לא הייתה הנתבעת מאפשרת לו להשתתף בקורס. בפועל, התובע עבר את הקורס, החל בעבודה ובשום שלב לא הלן על סעיף ההתחייבות והשיפוי בהסכם העבודה.
37. התובע העלה גרסה נוספת, לפיה חתם רק בסיומו של הקורס על הסכם עבודה בין 2 דפים בלבד, כשסעיף ההתחייבות הושמט ממנו (עמ' 7 לפרוטוקול). אולם אין בידינו לקבל אף טענה זו, אשר כלל לא הוכחה. לא הוכח כי מלכתחילה סעיף ההתחייבות היה כלול בנספחים עליהם חתם התובע, כמו כן לא הוכח כי הנתבעת הסכימה להחריג את התובע בשונה משאר עובדי הנתבעת.

38. גם הטענה שחתם בסיום הקורס על הנספחים להסכם לא הוכחה. הנספחים עליהם חתם נושאים תאריך 4/2/09 ולא שונו. כמו כן מדובר בעדות בעל פה נגד מסמך בכתב.
39. התובע טען כי העדים מטעמו יכולים לאשר העובדה כי חתם על הנספחים להסכם העבודה רק בסיום הקורס, כשזה הוגש לו ע"י משה זיו וכלשונו: **"אני לא חתמתי על החוזה הראשוני בסעיף ההתחייבות, אח"כ בסוף הקורס ביום האחרון לקורס, הוגש לי חוזה בעל שני דפים ע"י משה זיו עם תאריך של תחילת הקורס ולכן זימנתי העדים שהבאתי היום, שהם ראו שחתמתי בסוף הקורס ע"י משה זיו ולא קרן"** (עמ' 7 לפרוטוקול)
40. אולם לא מצאנו בעדותם של עדי התובע כל תימוכין לטענתו זו. אמנם בתצהיר טענו כך העדים, אולם העד עידן ריימונד העיד בפנינו כי הוא עצמו חתם על הסכם העבודה שלו ביום 4/2/09, היינו לפני תחילת הקורס. וכי הוא אינו יודע לגבי שאר האנשים שהיו איתו בקורס (עמ' 8 לפרוטוקול).
- העד אדם מלול, העיד אף הוא כי חתם על הסכם העבודה לפני תחילת הקורס וכי **"אני לא יודע איך התובע חתם על החוזה בסוף הקורס"**. עוד העיד כי משה זיו לא החתים את העובדים על רישיון נשק בסוף הקורס, כטענת התובע, אלא רק כשהתחילו לעבוד (עמ' 9 לפרוטוקול).
41. קרן, העדה מטעם הנתבעת פרטה בפנינו את תהליך קליטת העובדים ועד לשיבוצם כמאבטחים במעברי הגבול. העדה ציינה כי במהלך כל תהליך המיון והקליטה, היא נפגשה עם העובדים לרבות התובע, מספר פעמים רב וליוותה אותם לאורך כל התהליך וכלשונה **"הסברתי להם יותר מפעם אחת ומדגישה במיוחד את ההתחייבות הנובעת מהעלות הרבה שאני צריכה להשקיע במהלך הקורס ובתחילתו"** (עמ' 10 לפרוטוקול).
- קרן אף העידה כי נהגה להחתיים את העובדים על הסכם העבודה עם תחילת הקורס ולאחר שהסבירה להם פעם נוספת על קיומה של ההתחייבות וכי החתימה על ההסכם היא תנאי הכרחי להשתתפות בקורס, כלשונה: **"בתחילת הקורס... זה המעמד היחידי שאני מבינה שאותו חניך התקבל סופית לקורס לכן אני מחתימה אותו. מחלקת את החוזים זו פעם שנייה שאני מסבירה עוברים על הסעיפים למען הסר ספק אין חניך אחד שמתחיל את הקורס ללא חתימה על החוזה וההתחייבות שכן עלות הקורס מאוד גדולה, אני לא יכולה לאשר דברים כאלה כמו כן אני גם לא חותמת על החוזה כי מנהל הסניף הוא הסמכות היחידה לחתום על החוזים"** (עמ' 12 לפרוטוקול).
- עדותה של קרן היתה אמינה ומהימנה עלינו וגרסתה כי כל העובדים חתמו על החוזים בתחילת הקורס עדיפה על פני גרסת התובע לפיה חתם על הנספחים להסכם העבודה בסוף הקורס.

42. לא למיותר לציין כי התובע הותיר על בית הדין רושם בלתי מהימן, עדותו הייתה עדות מגמתית לאור גרסתו הבלתי עקבית ונראה כי ניסה בכל דרך להתחמק מן ההתחייבות שלקח על עצמו עם תחילת עבודתו בנתבעת.
43. אין מחלוקת כי לא הוצג בפנינו הסכם עבודה חתום על ידי התובע (למעט הנספחים), ועובדה זו מעוררת תמיהה דווקא באשר למהימנות גרסתו של התובע, שכן הוכח ללא ספק כי התובע היה מודע לקיומה של ההתחייבות לעבוד בנתבעת תקופת העסקה מינימאלית וכי במידה ותופסק עבודתו לפני תום תקופת העסקה, יחויב בתשלום עלות קורס ההכשרה, לרבות גובה הסכום לתשלום.
44. היינו, התובע היה מודע למשמעות ההסכם ולהשלכותיו.
45. בנסיבות אלה מקובלת עלינו גרסת הנתבעת, כי התובע לא חתם בפועל על הסכם העבודה מחמת טעות של הנתבעת בלבד. העובדה כי החל לעבוד אצל הנתבעת, בהתאם לתנאי ההעסקה שקבעה, מלמדת על גמירות דעתו והסכמתו להתחייבות לסעיף השיפוי. בהקשר זה יצוין כי מהסכם העבודה עולה כחוט השני ההשקה שבין ההתחייבות לתקופת העסקה מינימאלית לבין הסכמת הנתבעת לקבל את התובע לעבודה ולשלוח אותו לקורס הכשרה על חשבונה. מסעיף 3 (ו) להסכם, התובע ידע כי עלות ההכשרה עמדה על סך של כ-25,000 ₪ ומשכאן שההתחייבות כוללת גם סכום קצוב.
46. לפיכך, בהתקיים התנאים הקבועים [בסעיף 25 לחוק הגנת השכר](#), יש לקבוע כי ההתחייבות בהסכם העבודה תקפה.
47. עוד נוסיף ונציין כי התובע טען, אם כי בלשון רפה כי התפטר מעבודתו בנסיבות מוצדקות, אשר אין בהן לחייבו בתשלום הפיצוי המוסכם, אולם גם טענה זו יש לדחות. התובע טען כי הובטח לו שיקבל שכר שעתי בגובה של 40 ₪ ואילו בהמשך התברר לו כי שכרו השעתי עומד על סך של כ-32 ₪ בבלד ומטעם זה התפטר מעבודתו. התובע העיד בעניין זה כי בתחילה סרב לחתום על נספח א', אך בפועל חתם עליו לאחר שהובטח לו כי שכרו השעתי יעלה.
48. יחד עם זאת, אין חולק כי בנספח א' עליו חתם התובע, צוין מפורשות כי שכרו השעתי יעמוד על שכר יסוד בסך של 28 ₪ + תוספות שונות בסך של 5 ₪ ובסך הכל 33 ₪ לשעה. טענתו כי סרב לחתום על ההסכם בשל גובה השכר כשבסופו של יום חתם על ההסכם בו צוין אותו גובה שכר הינה טענה בעל פה בניגוד להסכם בכתב ואין לקבלה. כמו כן מדובר בטענה בלתי הגיונית וגרסתה של הנתבעת בעניין זה עדיפה.
- מנהל סניף הדרום בנתבעת, רפי דיין העיד בעניין זה כי לאחר שהתובע החל לעבוד במעברי הגבול, ביקש להשוות את תנאי שכרו לאלה של המאבטחים הוותיקים בנתבעת, ביחד עם קבוצת עובדים נוספים וכשהנתבעת סירבה לכך התפטר מעבודתו. היינו, התובע עם חתימתו



- על נספח א'- הסכים לגובה השכר שפורט בו. לא הוכח ולו בראשית ראייה כי הובטח לתובע שכר שעתי בסך של 40 ₪ כפי שטען.
49. לפיכך לא ניתן לקבוע כי התובע התפטר מעבודתו בשל הרעה מוחשית בתנאי העסקתו או בשל נסיבות אחרות שהצדיקו התפטרותו. משכך אף לא ניתן לקבוע כי יש בעילה להתפטרותו בכדי לאיין תוקפה של ההתחייבות לתשלום הפיצוי המוסכם.
50. לאור כל האמור לעיל, המסקנה המתבקשת היא כי ההתחייבות התובע תקפה אף אם לא חתם עליה בפועל ולכן לאור האמור בהסכם, הנתבעת היתה רשאית לקזז את שכרו של התובע ובסך של 5,412 ₪ מסכום עלות ההכשרה.
51. לפיכך, **דין תביעת התובע לתשלום שכר עבודה – נדחית.**

#### התביעה שכנגד – תשלום הפיצוי המוסכם

52. הנתבעת טענה בכתב התביעה שכנגד כי על התובע לשלם לה בגין עלות ההכשרה סך של 23,931 ₪ באופן יחסי לתקופת עבודה בת חודש וחצי. הנתבעת ציינה בכתב התביעה שכנגד כי עלות קורס ההכשרה מורכב מסך של 650 ₪ ליום בתוספת מע"מ \* 20 ימים ובסך של 15,015 ₪. כן ציינה גובה עלויות המס ששילמה, הוצאות בדבר בדיקות רפואיות, מבחני כושר ומבחני התאמה שונים וכן עלויות חיפוש וקליטת עובד חדש ואף תשלום שעות נוספות לעובדים הקיימים. התובעת צירפה לתביעתה חשבוניות, דו"חות ריכוז תשלומים וקבלות שונות.
53. נקודת המוצא המשפטית היא, כי ככלל, בתי הדין לעבודה נותנים תוקף לתנאים אשר נקבעו בחוזה העבודה האישי וזאת מכח עקרון חופש החוזים. אולם למותר לציין כי על חופש החוזים מוטלים הגבלות, הן מכוח הדין הכללי והן מכוח דיני העבודה, זאת במקרים שבהם תנאי הכלול בחוזה העבודה נוגד הוראות חקיקה או את תקנת הציבור ([ע"ע 292/99 עמיחי נ' חברת יוסי גולדהמר בע"מ](#), פד"ע ל"ה, 204) (להלן: "**פרשת עמיחי**").
54. בפרשת עמיחי נדון מקרה בו עובד נשלח לקורס על חשבון המעסיק וכתנאי להשתתפותו בקורס חתם על כתב התחייבות לפיו במידה ויעזוב את העבודה לא יתחרה במעסיק במשך שנים עשר חודשים. הנשיא אדלר הסביר, כי כאשר עובד נשלח לקורס על חשבון המעסיק והעובד עוזב את מקום העבודה במהלך הקורס או זמן קצר לאחר מכן, יכול המעסיק להתנות את השתתפות העובד בקורס, בכך שהעובד ישיב למעסיק את עלות הקורס ושכר העבודה ששולם לעובד בזמן השתתפות הקורס, בכפוף למבחן הסבירות. דברים אלה נאמרו בהתייחס

- להגבלת עיסוק של עובד. קל וחומר כאשר מדובר, כמו בענייננו, בפיצוי מוסכם ולא בהגבלת עיסוק.
55. מכאן, שאין כל מניעה שהמעביד יממן לעובדים קורס הכשרה מקצועית בתחילת עבודתם תמורת התחייבות להעסיקם בזמן מוגדר. כאשר אותם עובדים מתפטרים לאחר תקופה קצרה זכאי המעסיק לחייבם בתשלום עלות הקורס ובלבד שהעלות היא ביחס נאות לסכום החוב (ע"ע 1137/04 יואב כהנא נ' מעוז חברה לביטוח בע"מ, פס"ד מיום 16.5.05).
56. באשר לסבירות סכום החוב, נאמר בחוק החוזים תרופות בשל הפרת חוזים, תשל"א – 1971, סעיף 15(א):
- "הסכימו הצדדים מראש על שיעור פיצויים (להלן: "פיצויים מוסכמים") יהיו הפיצויים כמוסכם, ללא הוכחת נזק; אולם בית המשפט רשאי להפחיתם אם מצא שהפיצויים נקבעו ללא כל יחס סביר לנזק שניתן לראותו מראש בעת כריתת החוזה כתוצאה מסתברת של ההפרה".**
- בפסיקת בית המשפט נקבע כי סמכותו של בית המשפט, ובית הדין בכלל זאת, להפחית את הפיצוי המוסכם, תעשה:
- "רק במקרה חריג בו מצא בית המשפט העדר "כל יחס סביר" בין אותו פיצוי לבין הנזק שניתן היה לזהותו מראש. המילה "כל" הודגשה על ידי, היא הנותנת שהתערבותו של בית המשפט בפיצוי המוסכם היא מצומצמת ונדירה, כל עוד קיים יחס סביר כלשהו, ולו גם דחוק, משאירים את הפיצוי המוסכם בתוקפו".**
- (ע"א 300/77 דליה רוזנר נ' בניני ט.ל.מ חברה לבניין ופיתוח בע"מ, פ"ד לב (3) 686, וכן פסה"ד בעניין דמ (ת"א) 6662/00 בלום גיל נ' קומטק בע"מ" ניתן ביום 29/7/2011; דב"ע נה/188-3 ערן גיל נ' בטחון אזרחי בע"מ, עבודה ארצי כט (3) 111).
57. בעניין ערן גיל קבע בית הדין הארצי בנסיבותיו של אותו מקרה, כי "העולה מהאמור הוא, כי משלא נסתרה גרסת החברה בדבר עלות ההכשרה, ומשלא הוכח 'העדר בולט של סבירות' בסכום שננקט בחוזה – אין אנו מוצאים מקום להתערב בקביעתו זו של בית הדין האזורי".
58. הנטל הנדרש להוכחת "כל יחס סביר", הוסבר ע"י השופט ברק בע"א 260/80, 265 ניבה נוביץ – סופיה ליבוביץ, פ"ד לו (1) 546:
- "הנטל בעניין זה מוטל על המבקש להשתחרר מסעיף הפיצויים המוסכמים. אין די בטענה בעלמא, כי הפיצוי גבוה מידי, אלא על הטוען זאת להראות, על יסוד הראיות שלפני בית המשפט, כי הפיצוי נקבע ללא כל יחס סביר לנזק".**

59. ובענייננו, התובע כלל לא העלה כל טענה ואף לא הביא כל ראיה בדבר חוסר סבירותו של הפיצוי המוסכם. הנתבעת מאידך, צרפה לתביעתה קבלות בדבר עלות הקורס על ידי גוף חיצוני, דו"חות ריכוזי תשלומים לעובדים וכן עלויות בגין בדיקות שונות.
60. משכך המסקנה המתבקשת היא הפיצוי המוסכם, שנקבע על ידי הצדדים בחוזה העסקה, היה, איפוא, פיצוי סביר ביחס לנזק שהיה צפוי במועד חתימת ההסכם, במידה ויופר כפי שקרה למעשה, ומכל מקום לא הוכח ואף לא נטען על ידי התובע כי מדובר ב"העדר כל יחס סביר" כפי שנדרש לצורך התערבות בית הדין בקביעת הפיצוי המוסכם.
61. אשר על כן, דין תביעת הנתבעת (התובעת שכנגד) להתקבל והתובע (הנתבע שכנגד) ישלם לתובעת שכנגד סך של 19,588 ₪ (לאחר קיזוז שכרו האחרון בסך 5,412 ₪).

### סוף דבר

62. דין תביעת התובע – להידחות.
63. התביעה שכנגד מתקבלת והתובע ישלם לנתבעת תוך 30 יום סך של 19,588 ₪ (לאחר קיזוז שכרו האחרון בסך 5,412 ₪), בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל.
64. התובע ישלם לנתבעת הוצאות בסך כולל של 3,000 ₪.
65. כל צד רשאי להגיש ערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 יום מיום פסק הדין.

ניתנה היום, כ"ו תשרי  
תשע"ב, 25 אוקטובר  
2011, בהעדר הצדדים.

יהודית הופמן, שופטת  
סגנית נשיאה

נציגת מעבידים - שרית  
חן

נציגת עובדים - גילה  
קליין

יהודית הופמן גלטנר 54678313-2400/09

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן