

תשע"ד
2013

לכבוד
מר
הנהלת

מנכ"ל

בע"מ

טל: 03
בפקס' 03

פתח-תקווה

הנדון: העובד

הריני מתכבד לפנות אליכם בשם מרשי, מר , כדלקמן:

1. מכתבי זה אליכם בא להקדים ולמנוע תובענה אשר מרשי הסמיכני להגיש נגדכם בבית הדין לעבודה למיצוי מלוא זכויותיו על פי דין.
2. יובהר, כי חרף חומרת מעשיכם כלפי מרשי, כפי שיתוארו להלן, מטרתו היא להימנע מהגשת תביעה נגדכם בכפוף לפיצויים על פי דין, מקום שדרכו אינה דרך המדון. אולם, באם לא תבחרו בדרך ההידברות, לא יהא מנוס מלפני מרשי מהגשת תובענה.

העובדות

3. להווה ידוע כי מרשי מועסק בחברתכם, מזה כ-11 שנים, מאז שנת 20 ועד היום. מרשי הינו יליד שנת 19 והגיע זה-מכבר לגיל הפרישה החוקי.
4. תחילה הונפקו למרשי תלושי-שכר על-ידי חברת מאיוטקס בע"מ והחל משנת 20 החלה חברת בע"מ להנפיק למרשי תלושי-שכר. אולם, יודגש כי מרשי עובד, במשך כל תקופת עבודתו, באותו מקום-עבודה ובאותו תפקיד. לפיכך, לא יכולה להיות מחלוקת כי יש לראות בכל תקופת העסקתו של מרשי כתקופה רצופה, לעניין חישוב הוותק של מרשי וכי הנכם אחראים לזכויותיו של מרשי, הנובעות ממלוא הוותק שלו, בהיותכם המעסיק האחרון והנוכחי של מרשי.
5. מרשי מועסק בתפקיד איש מכירות ושכרו החודשי מורכב משכר-יסוד בתוספת עמלות מכירה בשיעור 10% מסך המכירות שמרשי מבצע.
6. לאורך כל שנות עבודתו של מרשי בשירות חברתכם, עבד מרשי לשביעות רצונכם המלאה, תוך שיתוף פעולה מלא עם עמיתיו ומנהליו ותוך מתן שירות מקצועי ואדיב ללקוחות החברה. מרשי השיא את רווחי החברה והביא למכירות בהיקפים כספיים ניכרים, כפי שעולה מדוחות המכירה השנתיים שלו.
7. מאז ומעולם, ונוכח היחסים הקרובים שנוצרו לאורך שנות העבודה המשותפות הרבות, נתן מרשי אמון מלא במנהלי החברה והניח את טובת החברה כנר לרגליו. והנה, במהלך תקופת עבודתו של מרשי חלו תמורות משמעותיות, הן בחייו של מרשי והן בחיי החברה. כך, בשלהי שנת 20 – ראשית שנת 20 עברה החברה לבעלות חדשה וחלו שינויים בזהות מנהלי החברה; באותה תקופה עבר מרשי משבר רפואי, עת נאלץ לעבור ניתוח להשתלת כליה, אשר נוכח גילו המבוגר של מרשי דרש ממנו תקופת החלמה קצרה והתאוששות ארוכה.

8. והנה, לאחרונה התברר למרשי כי בתקופה זו לא עמדתם בהתחייבויותיכם ולא שילמתם למרשי את מלוא עמלות המכירה להן הוא זכאי בהתאם להסכם-העבודה. מרשי, כאמור לעיל, נתן בכם אמון מלא, אותו ככל הנראה הפרתם, בפעולה חד-צדדית, ובניגוד להסכמות ששררו משך שנים, בין הצדדים.

10. במסגרת הליך משפטי שהתנהל בבית-הדין לעבודה, הורה לכם בית-הדין הנכבד להסדיר את חובותיכם לחברת הביטוח " " ("") , ובין היתר, להפריש את הכספים הנדרשים בגין מרשי. חרף זאת, פניתם אל מרשי ובניגוד לחוק דרשתם ממנו למחול על חובכם לקרן-הפנסיה ו/או לשאת בתשלומים, אשר חלים עליכם. נכון למועד מכתבי זה, הנכם מלינים את שכרו של מרשי לחודשים 20, בניגוד לכל דין, ומתנים את תשלום השכר בחתימת מרשי על כתב-ויתור על חובותיכם כלפיו. למותר לציינו כי התנהגות זו היא בריונות לשמה ומנוגדת לכל דין.

11. התנהגותכם, כמתואר לעיל, מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה ו/או נסיבות שביחסי עבודה, בהן אין לצפות מן העובד כי ימשיך לעבוד, ומקנה למרשי את הזכות להתפטר בדין פיטורים, לפי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. בנסיבות אלה יהא מרשי זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מלאים.

13. זאת ועוד, הלנת שכרו של מרשי כמתואר לעיל, הינה בניגוד גמור להוראות חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 וכידוע לכם בית-הדין לעבודה מוסמך לפסוק פיצויי הלנת שכר בשיעורים גבוהים ביותר כקבוע בחוק.

זכויות מרשי

הפרשי שכר-עבודה

16. בהתאם לדוחות המכירה החודשיים, המסכמים את המכירות שביצע מרשי, הוא ביצע מכירות ללקוחות החברה בהיקף של כ-2,368,000 ₪, מאז ראשית שנת 20.

17. בגין מכירות אלה מרשי זכאי לעמלה בשיעור 10%, אשר לא שולמה לו במלואה.

18. מתחשיב שערך מרשי עולה כי הפרשי השכר להם הוא זכאי בגין תקופה זו עומדים על סך של 120,000 ₪.

גיליון תחשיב הפרשי שכר מצ"ב ומסומן באות "א" למכתבנו זה

ביטוח פנסיוני

19. לאורך תקופת העסקתו, לא קיבל מרשי את התנאים הסוציאליים המתחייבים לפי חוק ו/או צו הרחבה בענפי היבוא, היצוא, המסחר והשירותים החל על המעסיק (שיוך המעסיק: קוד 131 - סרטי ניילון ו/או קוד 162 - ציוד אחסנה ו/או קוד 33 - אחסנה ו/או קוד 45 - חוטי טקסטיל ו/או קוד 190 - קונפקציה - לקובץ הסיווג האחד של ענפי הכלכלה).

20. בהתאם לכך, בגין תקופת העסקתו של מרשי הינכם מחויבים בתשלום 6% לתגמולים וכן 6% לפיצויים לפנסיה מקיפה, בגין מלוא השכר החודשי של מרשי.

21. מבדיקה שנערכה לאחרונה עולה כי בין השנים 20 ועד 20 לא הפרשתם סכומים לקרן-הפנסיה או שהפרשתם סכומים זעומים, זאת חרף העובדה שניכיתם משכרו של מרשי סכומים גבוהים בהרבה.

22. מרשי זכאי להשלמת הפרשות לקרן-הפנסיה, על פי התחשיב כדלקמן: 6% תגמולי מעביד + 6% לפיצויים $547,325 \times$ ₪ (סך השכר של מרשי לתקופה שבין חודש 20/ ועד חודש 20/) = 65,679 ₪. מסכום זה יש להפחית את סכום ההפקדות שבוצעו בפועל בתקופה זו בסך 7,930 ₪ ולהעמידו על סך של 57,749 ₪.

23. בנוסף, זכאי מרשי להחזר הסכומים שנוכו משכרו בגין תגמולי עובד, אשר לא הועברו לייעודם, בסך של 6,116 ₪, על-פי התחשיב כדלקמן:

בגין שנת 20 – ניכיתם משכרו של מרשי 1,475 ₪ ולא הפקדתם אותם כלל;

בגין שנת 20 – ניכיתם משכרו של מרשי 2,277 ₪ והפקדתם סכום של 60 ₪ בלבד;

בגין שנת 20 – ניכיתם משכרו של מרשי 2,394 ₪ והפקדתם סכום של 892 ₪ בלבד;

בגין שנת 20 – ניכיתם משכרו של מרשי 2,943 ₪ והפקדתם סכום של 2,021 ₪ בלבד.

ימי חופשה

24. נוכח הוותק שצבר מרשי במקום העבודה הוא זכאי, בשנת עבודתו הנוכחית ל-25 ימי חופשה קלנדריים לשנה, אולם יתרת ימי החופשה שנצברה לזכותו אינה תואמת את הוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.

25. מרשי זכאי לצבירת ימי חופשה שנתית, בגין שלוש שנות העבודה האחרונות בצירוף השנה החולפת. ולפי שבוע עבודה בן חמישה ימים, על-פי התחשיב כדלקמן: בגין חלק השנה ה-11 (עד חודש 20) – 12.66 ימי-עבודה נטו; בגין השנה ה-10 - 18 ימים; בגין השנה ה-9 - 17 ימים; בגין השנה ה-8 - 16 ימים; בסך-הכול 63.66 ימי חופשה בתשלום נטו.

26. עוד יצויין, כי כאשר מרשי נעדר מעבודתו לא שילמתם לו את מלוא דמי החופשה השנתית להם הוא זכאי. כידוע, יש לחשב את דמי-החופשה השנתית של מרשי בהתאם לקבוע בסעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית. כך, יום חופשה של מרשי שווה לשכרו היומי הממוצע, שהוא שכר שלושת החודשים שקדמו לחופשה חלקי 90; אם בתקופה זו לא היו למרשי חודשי עבודה מלאה, הרי שהשכר יחושב לפי שלושה חודשי העבודה המלאה ביותר שהיו לו בשנה שקדמה לחופשה.

27. למותר לציין כי בהתאם לדין "השכר הרגיל" לעניין חישוב דמי החופשה כולל כל תמורה המשתלמת לעובד בעד שעות עבודתו הרגילות, **לרבות עמלות מכירה** [ראו: ע"ע 300048/98 **עובדיה סימן נ' הסתור בע"מ** (פורסם ב"נבו"); ע"ע 718/07 **רות צרויה נ' מגוון אירועים בע"מ** (פורסם ב"נבו)].

28. ואולם, כאשר יצא מרשי לחופשה, הפחתתם ימים מצבירת ימי החופשה של מרשי מבלי לשלם לו בעדם דבר (או תוך קיזוז "ימי היעדרות" כנגד "ימי חופשה" בתעריף שכר הבסיס בלבד). אכן, שכר היסוד החודשי של מרשי שולם לו, אולם, כאשר שהה מרשי בחופשה, לא ביצע מכירות חדשות. באופן זה, נפגע שכרו של מרשי, גם אם לא באופן מיידי, כתוצאה מיציאתו לחופשה ועל-כן הוא זכאי, בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, לדמי חופשה כמתואר לעיל, על בסיס שכר-היסוד ועמלות המכירה גם יחד.

29. הנה-כי-כן, מרשי זכאי להפרשי תשלום בעד חופשה שנתית, על-פי התחשיב כדלקמן: 63.66 ימי חופשה נטו X הפרש ליום בסך 358 ₪ (בגין ממוצע עמלות המכירה) = **22,790 ₪**.

דמי הבראה

30. טרם שילמתם למרשי את דמי-ההבראה לשנה החולפת חרף העובדה שהמועד לתשלום חלף. סך חובכם בגין רכיב זה הינו, איפוא, סך של **2,618 ₪** (7 ימי הבראה X 374 ₪ ליום).

שיפוי בגין הוצאות משפט

31. מרשי, עובד מסור ונאמן, נאלץ לשכור את שירותי הח"מ כדי לקבל את זכויותיו הקוגנטיות. לפיכך, הנכם נדרשים לשפות את מרשי בגין הוצאותיו עד כה, בסך של **5,000 ₪ בתוספת מע"מ כדין**.

32. לפיכך, הנכם חייבים למרשי סך של 215,173 ₪ על פי הפירוט כדלהלן:

א. הפרשי שכר-עבודה: 120,000 ₪.

ב. הפקדה לתגמולים + פיצויים לביטוח פנסיוני (חלק מעביד): 57,749 ₪.

ג. הפקדה לתגמולים (חלק עובד) שנוכחה מהשכר ולא הופקדה: 6,116 ₪;

ד. הפרשי דמי חופשה: 22,790 ₪.

ה. דמי הבראה: 2,618 ₪.

ו. שיפוי בגין הוצאות משפט: 5,000 ₪ בתוספת מע"מ.

33. יודגש, כי מעסיק אשר מקפיד באופן שיטתי לפגוע בעובדיו, לא משלם את זכויותיהם הסוציאליות ומלין את שכרם, לא יכול לטעון להתנהגות בתום לב ולפיכך נדרוש מבית הדין לעבודה פיצויי הלנת שכר ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים כמתחייב מסעיף 17 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

34. הפיצוי בגין הלנת השכר כאמור עשוי להגיע למאות אחוזים ואין לכם להלין על כך אלא על עצמכם. בשלב זה, ולצורכי פשרה בלבד, לא ידרוש מרשי את פיצויי ההלנה, אולם יעמוד עליהם באם נדרש לתביעה משפטית בבית הדין לעבודה.

35. יודגש, כי בשלב זה, בטרם החלו ההליכים המשפטיים בבית הדין לעבודה ייאות מרשי להסכים לצורכי פשרה בלבד, לתשלום הנמוך מהנתבע במכתבי זה. עם זאת, יודגש, כי באם ייאלץ מרשי לפתוח בהליכים משפטיים לא יהיה מקום לפשרה בנדון.

36. הנכם נדרשים ליתן תשובתכם העניינית בתוך 12 ימים מיום קבלת מכתבי זה, אחרת, לא יהא מנוס בפני מרשי מלתבוע את מלוא זכויותיו.

בברכה,

עורך דין