**בבית- הדין האזורי לעבודה סע**

**בעניין:**

**התובע: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ת.ז.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ע"י ב"כ העוה"ד \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**כתובת: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**טל: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ פקס: \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

* **נ ג ד –**

**הנתבעות: 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מהות התובענה: שכר עבודה, פיצויי פיטורים, פיצוי בגין היעדר הפרשות לביטוח פנסיונרי,**

**פדיון חופשה, הלנת שכר**

**סכום התובענה: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ש"ח**

**כתב תביעה**

**העובדות**

1. שתי הנתבעות (להלן, יחד, גם "**החברה**") הן חברות "אחיות", הרשומות כדין בישראל ואשר העסיקו את התובע במועדים הרלוונטים לתביעה זו. הנתבעות פועלות כחלק מקומפלקס של חברות קשורות, אשר בראשן עמדה חברת \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ הרשומה בארצות- הברית.

**נסחי רשם החברות של שתי הנתבעות מצ"ב לכתב התביעה ומסומנים באות "א"**

1. התובע הועסק על-ידי הנתבעות, החל מיום \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ועד להתפטרותו בדין פיטורים ופרישתו לגמלאות, שנכנסו לתוקף ביום \_\_\_\_\_\_\_\_\_ לאחר הודעה מוקדמת כדין; בסך הכול \_\_\_\_\_ שנות עבודה.

**תלושי- השכר, כפי שנמסרו לתובע מצ"ב לכתב התביעה ומסומנים באות "ב"**

1. התובע הינו יליד שנת \_\_\_\_\_\_ והגיע זה מכבר לגיל הפרישה החוקי.

**צילום תעודת הזהות של התובע מצ"ב לכתב התביעה ומסומן באות "ג"**

1. מתחילת עבודתו של התובע הונפקו לתובע תלושי-שכר על ידי הנתבעת 2 והחל משנת \_\_\_\_\_ הועבר התובע לעבוד בשירות הנתבעת 1 והיא החלה להנפיק לו את תלושי – השכר.
2. הרקע להעברתו של התובע מן הנתבעת 2 לנתבעת 1 היה פטירתו בשנת \_\_\_\_\_\_\_, של מי שעמד בראש קומפלקס החברות, מר \_\_\_\_\_\_\_\_ השליטה בחברות הועברה למר \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, אשר מנהל את שתי הנתבעות עד למועד הגשת תביעה זו. יצוין, בתקופה זו החלו אי- הסדרים בתשלום שכרו וזכויותיו של התובע, כפי שיפורט בהרחבה להלן.
3. יודגש כי התובע עבד, במשך כל תקופת עבודתו, באותו תפקיד ומול אותם לקוחות. לפיכך, לא יכולה להיות מחלוקת כי יש לראות בכל תקופת העסקתו של התובע כתקופה רצופה, לעניין חישוב הוותק של התובע וכי הנתבעת 1 אחראית לזכויותיו של התובע, הנובעות ממלוא הוותק שלו, בהיותה המעסיק האחרון של התובע. יצויין, כי לתובע לא שולמו פיצויי – פיטורים ופדיון זכיות בעת העברתו מנתבעת 2 לנתבעת 1.
4. עוד יטען התובע כי יש לראות בשתי הנתבעות כמעסיקותיו במשותף, נוכח כך שהמשיך לעבוד באותו תפקיד, תחת אותם מנהלים ואל מול אותם לקוחות ובפועל, לא חל כל שינוי בהעסקתו של התובע, למעט העברתו מחברה לחברה. יצויין, כי העברת התובע נכפתה עליו ונעשתה בניגוד לרצונו, שאם לא כן היה התובע מפסיד את מקום עבודתו ואת מכלול זכויותיו, שנצברו בעמל רב-שנים.
5. במשך תקופת עבודתו התובע הועסק בתפקיד איש מכירות ושכרו החודשי הורכב משכר-יסוד בתוספת עמלות מכירה בשיעור של 10% מסך המכירות שהיה מבצע.
6. לאורך כל שנות עבודתו של התובע בשירות הנתבעות, עבד התובע לשביעות רצונן המלאה, תוך שיתוף פעולה מלא עם עמיתיו ומנהליו ותוך מתן שירות מקצועי ואדיב ללקוחות החברה. התובע השיא את רווחי החברה והביא למכירות בהיקפים כספיים ניכרים, כפי שעולה מדוחות המכירה השנתיים שלו.

**העתק דוחות המכירה המצויים בידי התובע מצ"ב לכתב התביעה ומסומנים באות "ד"**

1. מאז ומעולם, ונוכח היחסים הקרובים שנוצרו לאורך שנות העבדוה המשותפת הרבות, נתן התובע אמון מלא במנהלי החברה והניח את טובת החברה כנר לרגליו. והנה, במהלך תקופת עבודתו של התובע חלו תמורות משמעותיות, הן בחייו של התובע והן בחיי החברה. כך, בשלהי שנת 20 עברה החברה לבעלות חדשה וחלו שינויים בזהות מנהלי החברה; באותה תקופה עבר התובע משבר רפואי, עת נאלץ לעבור ניתוח להשתלת כליה, אשר נוכח גילו המבודר של התובע דרש ממנו תקופת החלמה קצרה והתאוששות ארוכה.
2. והנה, זמן-מה לאחר התאוששות התובע וחזרתו לשגרת עבודה, התברר לתובע כי התקופה זו לא עמדה החברה בהתחייבויותיה ולא שילמה לתובע את מלוא עמלות המכירה להן הוא זכאי בהתאם להסכמה שהיתה בין הצדדים. התובע, כאמור לעיל, נתן בחברה אמון מלא, אותו ככל הנראה הפרה החברה, בפעולה חד-צדדית, ובניגוד להסכמות ששררו משך שנים, בין הצדדים.
3. לא זו אף זו, לאחר-מכן אף התברר לתובע כי בכל הנוגע לביטוח שכרו בקרן-פנסיה, פעלה החברה בניגוד לחוק, באופן המהווה אף עבירה פלילית, כאשר ניכתה משכרו של התובע דמי תגמולים ולא העבירה אותם לייעודם.

**העתק דוחות חברת הביטוח המעידים על הפיגור בהפקדות מצ"ב לכתב התביעה ומסומנים באות "ה"**

1. במסגרת הליך משפטי שהתנהל בבית הדין לעבודה, הורה בית הדין הנכבד לנתבעת 1 להסדיר את חובותיה לחברת הביטוח\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ובין היתר, להפריש את הכספים הנדרשים בגין התובע. חרף זאת, פנו הנתבעת 1 ומנהלה אל התובע ובניגוד לחוק דרשו ממנו למחול על החוב לקרן הפנסיה ו/או לשאת בתשלומים, אשר חלים על החברה. באותו מועד, הלינה החברה את שכרו של התובע לחודשים יולי- אוגוסט \_\_\_\_\_\_, בניגוד לכל דין, והנתבע 1 ומנהלה התנו את תשלום השכר בחתימת התובע על כתב-ויתור על חובות החברה כלפיו. למותר לציין כי התנהגות זו היא בריונות לשמה ומנוגדת לכל דין.
2. ביום \_\_\_\_\_\_\_\_ פנה התובע אל הנתבעת 1, באמצעות החתום- מטה, בדרישה לשלם לו את שכרו ואת זכויותיו הנילוות, אולם הנתבעת 1 בחרה שלא להגיב לפניית התובע. רק ביום \_\_\_\_\_\_\_ שולם לתובע שכר חודש יולי \_\_\_\_\_\_\_\_, אולם גם לאחר מכן המשיכה הנתבעת 1 להלין את שכרו של התובע.

**מכתב הח"מ מיום \_\_\_\_\_ מצ"ב לכתב התביעה ומסומן באות "ו"**

1. ביום \_\_\_\_\_\_\_\_ חזר ופנה התובע את הנתבעת 1 במכתב ושוב לא נענה.

**מכתב הח"מ מיום \_\_\_\_\_ מצ"ב לכתב התביעה ומסומן באות "ז"**

1. נוכח התעלמות הנתבעת 1 מדרישותיו הלגיטימיות של התובע ונוכח הלנת שכרו המתמשכת, לא נותר בידי התובע אלא להודיע על התפטרותו בדין פיטורין.

**מכתב הח"מ מיום \_\_\_\_\_\_\_\_ מצ"ב לכתב התביעה ומסומן באות "ח".**

**הטיעון המשפטי**

1. התנהגות הנתבעות, כמתואר לעיל, מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה ו/או נסיבות שביחסי עבודה, בהן אין לצפות מן העובד כי ימשיך לעבוד, ומקנה לתובע את הזכות להתפטר בדין פיטורים, לפי לפי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. בנסיבות אלה זכאי התובע לתשלום פיצויי פיטורים מלאים.
2. נציין, בהקשר זה כי התובע אף זכאי לתשלום פיצויי- פיטורים מלאים גם נוכח הגיעו לגיל הפרישה החוקי.
3. זאת ועוד, הלנת שכרו של התובע כמתואר לעיל, הינה בניגוד גמור להוראות חוק הגנת השכר, תשי"ח -1958 ואף מהווה קיום בחוסר תום-לב של הסכם העבודה על ידי המעביד, אשר עושה שימוש גס בכוחו כלפי העובד, אשר תלוי בו לפרנסתו.
4. גם ניכויי דמי התגמולים משכרו של התובע ואי העברתם לייעודם מהווה עבירה על חוק הגנת השכר, אשר צמודות אליה סנקציות אזרחיות, כמו גם פליליות.
5. נוכח כל המתואר לעיל, הרי שהתנהגות הנתבעות, לאורך תקופת העסקתו של התובע, מהווה הפרה של הסכם העבודה ו/או קיום הסכם העבודה בחוסר תום-לב, כמו-גם הפרת חובות האמון והנאמנות השוררות בין עובד למעביד במסגרת יחסי העבודה.

**זכויות התובע**

1. להלן סיכום זכויות התובע אשר חבות לו הנתבעות.

**פיצויי-פיטורים**

1. נוכח כל המפורט לעיל, התובע זכאי לפיצויי- פיטורים, כך: 11.13 שנות עבודה X 11,354 ₪ (שכר בסיס + ממוצע עמלות חודשיות להן זכאי התובע) = \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
2. בקופות הביטוח שעל שמו של התובע נצברו סכומים על חשבון פיצויי- הפיטורים, אולם בשל חובות הפיגורים בסך של עשרות אלפי שקלים, לא ניתן לקבוע בוודאות מהו ערך הפידיון בקופות. מכל מקום, על הנתבעות לשלם את ההפרש שבין החברות לעיל, לסך ערך הפדיון הנכון ליום הפרישה, וכן ליתן מכתב שחרור כספים לכל הקופות שעל שם התובע.

**פיצויי הלנת שכר**

1. בחודשי עבודתו האחרונים הלינה הנתבעת 1 את שכר התובע לתקופות ארוכות מאוד ובניגוד גמור לדין. כך לדוגמא, את שכר חודש יולי \_\_\_\_ שילמה הנתבעת רק ביום \_\_\_\_\_\_ ולאחר שמסר לה דרישה בכתב; את שכר חודש נובמבר \_\_\_\_\_\_\_ שילמה הנתבעת 1 לתובע רק ביום \_\_\_\_\_\_, אף שיחסי העבודה הסתיימו למעלה מחודש קודם לכן.
2. העתק ספחי ההמחאות שנמסרו לתובע בגין שכרו החודשי מצ"ב לכתב התביעה ומסומנים באות "ט"
3. התובע זכאי , איפוא, לפיצויי הלנת שכר, כך:
   1. בין שכר חודש יולי \_\_\_\_ על הנתבעת 1 לשלם פיצויי הלנת שכר בסך של \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪
   2. בגין שכר חודש נובמבר \_\_\_\_\_\_\_\_ על הנתבעת 1 לשלם פיצויי הלנת שכר בסך של \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
   3. סה"כ ריבית הלנה נכון למועד הגשת התובענה: \_\_\_\_\_\_+\_\_\_\_\_\_=\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**הפרשי שכר עבודה**

1. כאמור, במשך תקופת עבודתו התובע הועסק בתפקיד איש מכירות ושכרו החודשי הורכב משכר יסוד בגובה של \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪ וכן בתוספת עמלות מכירה בשיעור של 10% מסך המכירות שהיה מבצע.
2. בחודש \_\_\_\_\_ החלו "לעוות" את תלוש השכר, וכך שכר היסוד הועלה עד לסך של 4,100 ₪, בהמשך הורד חד צדדים לסך של 3,815 ₪ , חזר ל4,100 ₪ ובחודש \_\_\_\_ עלה ל-4,300 ₪. כל הסכומים האלה אינם תחת הסכמה או ידיעה או הבנה של התובע.
3. בהתאם לדוחות מכירה החודשיים, המסמכים את המכירות שביצע התובע, הוא ביצע מכירות ללקוחות החברה בהיקף של כ- \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪, מאז ראשית שנת \_\_\_\_\_\_\_\_ (ראה נספח ד' לכתב תביעה זה).
4. בגין מכירות אלה זכאי התובע לעמלה בשיעור 10%, אשר לא שולמה לו במלואה.
5. בהתאם לתחשיב שנערך זכאי התובע להפרשי שכר-עבודה, בגין תקופה זו, בסך של \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.

**גיליון תחשיב הפרשי שכר המבוסס על דוחות המכירה לעיל מצ"ב לכתב התביעה ומסומן באות "י"**

**ביטוח פנסיוני**

1. לאורך תקופת העסקתו, לא קיבל התובע 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 האחיד של ענפי הכלכלה.
2. בהתאם לכך, בגין תקופת העסקתו של התובע מחויבת החברה בתשלום 6% לתגמולים וכן 6% לפיצויים לפנסיה מקיפה, בגין מלוא השכר החודשי של התובע.
3. מבדיקה שנערכה לאחרונה עולה כי בין השנים \_\_\_\_\_\_ לא הפרשו סכומים לקרן- פנסיה או שהופרשו סכומים זעומים, זאת חרף העובדה שמשכרו של התובע נוכו סכומים גבוהים בהרבה מדי חודש בחודשו.
4. התובע זכאי להשלמת הפרשות לקרן – הפנסיה, על פי התחשיב כדלקמן:
   1. 6% תגמולי מעביד X \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (סך השכר של התובע לתקופה שבין חודש \_\_\_ ועד חודש \_\_\_\_\_) = \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
   2. מסכום זה יש להפחית את סכום ההפקדות שבוצעו בפועל בתקופה זו אך בשל חוב הפיגורים איננו יודעים מה הסכום שהופקד.
   3. יצויין, כי בחלק זה נתבעים רק ההפרשות לתגמולים ולא לרכיב הפיצויים שכן התובע לא יתבע את רכיב הפיצויים בכפל.
5. בנוסף, זכאי התובע להחזר הסכומים שנוכו משכרו בגין תגמולי עובד, אשר לא הועברו לייעודם, בסך \_\_\_\_\_\_\_ ₪, על פי התחשיב כדלקמן:
   * 1. בדין שנת \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ נוכו משכרו של התובע \_\_\_\_\_\_\_ ₪ ולא הופקדו כלל;
     2. בגין שנת \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ נוכו משכרו של התובע \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪ והופקד סכום של 60 ₪ בלבד.

**ימי חופשה**

1. נוכח הוותק שצבר התובע במקום העבודה הוא היה זכאי, בשנת עבודתו האחרונה ל-25 ימי חופשה קלנדאריים לשנה, אולם יתרת ימי החופש שנצברה לזכותו אינה תואמת את הוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א- 1951.
2. התובע זכאי לצבירת ימי חופשה שנתית, בגין שלוש שנות העבודה האחרונות בצירוף שנה החולפת, ולפי שבוע עבודה בן חמישה ימים, על-פי התחשיב כדלקמן: בגין חלק השנה ה-11 (עד חודש \_\_\_\_\_\_\_) – 16.8 ימי-עבודה נטו; בגין השנה ה-10- 18 ימים; בגין השנה ה-9- 17 ימים ; בגין השנה ה-8- 16 ימים; בסך הכל 67.8 ימי חופשה בתשלום נטו.
3. עוד יצויין, כי כאשר התובע נעדר מעבודתו, הנתבעת לא שילמה לו את מלוא דמי החופשה השנתית להם הוא זכאי. כידוע, יש לחשב את דמי החופשה השנתית של התובע בהתאם לקבוע בסעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית.
4. כך, יום חופשה של התובע שווה לשכרו היומי הממוצע, שהוא שכר שלושת החודשים שקדמו לחופשה חלקי 90, אם בתקופה זו לא היו לתובע חודשי עבודה מלאים, הרי שהשכר יחושב לפי שלושה חודשי העבודה המלאה ביותר שהיו לו בשנה שקדמה לחופשה.
5. 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")}.
6. ואולם, כאשר יצא התובע לחופשה, הפחיתה הנתבעת ימים מצבירת ימי החופשה של התובע מבלי לשלם לו בעדם דבר (או תוך קיזוז "ימי היעדרות" כנד "ימי חופשה" בתעריף שכר הבסיס בלבד). אכן, שכר היסוד החודשי של התובע שולם לו, אולם, כאשר שהה התובע בחופשה, לא ביצע מכירות חדשות. באופן זה, נפגע שכרו של התובע, 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.
7. הנה כי-כן, התובע זכאי להפרשי תשלום בעד חופשה שנתית, על פי התחשיב כדלקמן: 67.8 ימי חופשה נטו X הפרש ליום בסך 358 ₪ (בגין ממוצע עמלות המכירה) = **24,272 ₪.**

**פיצוי בגין קיום הסכם העבודה בחוסר תום-לב ו/או הפרת חובות האמון והנאמנות ביחסי העבודה**

1. נוכח כל המתואר לעיל, לא יכול להיות ספק כי התנהגותן של הנתבעות אינה עולה בקנה אחד עם החובות המוטלות על מעביד ביחסי העבודה המיוחדים השוררים בינו לבין עובדו.
2. לתובע נגרמו נזקים ממוניים ובלתי – ממוניים גם יחד, נוכח הפרת הסכם העבודה על-יד הנתבעות ו/או קיומו בחוסר תום-לב והוא עותר להשתת פיצוי נוסף על הנתבעות בסכום של \_\_\_\_\_\_\_ ₪.

**סיכום**

1. אשר על כן, בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעות, ביחד ולחוד, לשלם לתובע סך של \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪ על פי הפירוט כלהלן:
2. פיצוי פיטורים: \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
3. פיצוי הלנת שכר: \_\_\_\_\_\_\_ ₪
4. שכר עבודה: \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
5. הפרשות לתגמולים לביטוח פנסיוני: \_\_\_\_\_\_\_ ₪.
6. ימי חופשה: \_\_\_\_\_\_\_ ₪.
7. פיצוי בגין הפרת צובות אמון וקיום הסכם בחוסר תום לב: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
8. הנה כי כן, מעסיק אשר מקפיד שלא לשלם שכר ואף לא זכות סוציאלית אחת כדין לעובדיו, וזאת על גבי שנים, לא יוכל לטעון לתום לב מצידו, ודי לחכימא.

**............**

**אשר על כן, מתבקש בית- הדין הנכבד לחייב את הנתבעות בתשלום כל סכומי התביעה דלעיל, וכן בפיצויי הלנת שכר ו/או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ו/או ריבית והצמדה, לפי העניין, וכן בהוצאות התובע ושכר טרחת עו"ד.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**עו"ד\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ב"כ התובע**