



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

לפני :

כב' השופט תומר סילורה

נציג ציבור (עובדים) מר גד גפני

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל שרון

התובעת:

רחל אליהו

ע"י ב"כ עו"ד אוראל הרשקוביץ

נגד

הנתבעים:

1. גלגלי הכפר בע"מ

2. יוסף אליהו

ע"י ב"כ: עו"ד קובי בני ועו"ד יורה לסקו

1

2

פסק דין

3

4 בפנינו תביעה לתשלום פיצויי פיטורין וזכויות סוציאליות נוספות, כאשר ברקע סכסוך

5 משפחתי בין התובעת לבין הנתבע 2, אשר היו נשואים זה לזה במשך שנים רבות (יכוננו

6 להלן גם: "בני הזוג").

7 בפתח הדברים נבקש לציין, כי דיון ההוכחות התקיים בפני מותב שכלל נציג ציבור

8 מעסיקים בלבד (מר חיים הופר), אולם לנוכח סיום כהונתו הוחלף נציג הציבור בנציגי

9 ציבור אחרים וזאת לאחר קבלת עמדת הצדדים בנושא (החלטת בית הדין מיום

10 15.7.26).

11 רקע כללי

12 1. הנתבעת 1, חברה פרטית שהתאגדה בסוף שנת 2002, עוסקת בשירותי הסעות

13 (להלן גם: "הנתבעת").

14 2. הנתבע 2 הוא מנהלה של הנתבעת 1 וכיום בעל המניות היחיד בה (להלן גם:

15 "הנתבע").





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

3. התובעת היא גרושתו של הנתבע 2 ובעבר היתה בעלת מניות בנתבעת 1 יחד איתו. 1
- אין מחלוקת כי עד שנת 2013 היא עבדה בנתבעת בתפקידים אדמיניסטרטיביים 2
- שונים. 3
4. לבני הזוג 8 ילדים משותפים, חלקם בגירים וחלקם קטינים. מבין הילדים 4
- הבגירים העידו לפנינו 3 מהם לטובת הנתבעים (קרי לטובת אביהם): יאיר, 5
- אביעד וישי. שלושתם העידו בהיוועדות חזותית משום שהם שוהים בארה"ב 6
- (ראו להלן). 7
5. לשיטת הנתבעים, מנהלת כיום את משרדי הנתבעת הבת הבכורה שירה (אשר 8
- לא העידה בפנינו). הנתבעים הגישו גם תצהיר מטעמו של אורי בנגאן, קצין 9
- הבטיחות בנתבעת בשנים 2018-2020, אך הוא לא הגיע להעיד בפנינו. 10
6. למרבה הצער, משנת 2013 בני הזוג מסוכסכים ביניהם ומנהלים התדיינויות 11
- בבית המשפט לענייני משפחה ובבית הדין הרבני. באוקטובר 2021 התגרשו 12
- לבסוף בני הזוג. קצרה היריעה לפרט כאן את כל ההליכים שהתנהלו ביניהם. 13
- נסתפק בעיקרי ההליכים הרלוונטים לענייננו. 14
7. לשיטת הנתבעים (ראו להלן) מפרוץ הסכסוך בשנת 2013, או לפחות משנת 2016, 15
- לא עבדה התובעת כלל. התובעת מכחישה את טענות הנתבעים. 16
8. ביום 6.8.2020 אישר בית הדין הרבני הסכם גירושין בין בני הזוג. הצדדים 17
- חלוקים על פרשנותו של הסכם זה (להלן: "הסכם הגירושין המקורי"). 18
9. במקביל, ביום 1.3.2020 הוצאה התובעת לחל"ת (לכאורה על רקע משבר 19
- הקורונה) עד ליום 31.5.2020. ביום 15.7.2020 נמסר לתובעת מכתב פיטורין. לפי 20
- הדיווחים של הנתבעת לביטוח לאומי, הנתבעת חזרה בה מהפיטורין, ודיווחה 21
- כי ביום 1.8.2020 היא הוצאה שוב לחל"ת. לשיטת התובעת, היא פוטרה (שוב) 22
- ביום 30.4.2021. לשיטת הנתבע, מכתב הפיטורין הוא מזויף. 23



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

10. בהתאם לפסק דינו של בית הדין הרבני מיום 16.2.2022 הנתבע הפר את ההסכם מיום 6.8.2020. בית הדין הרבני נתן באותו יום פסק דין המחליף את פסק הדין הקודם. הצדדים חלוקים גם פרשנותו של פסק הדין (להלן: "**פסק הדין העדכני**").
11. לשיטת הנתבעים, באוקטובר 2020 שולם לתובעת סך של 100,000 ₪ על חשבון פיצויי פיטורין בהתאם למתווה של הסכם הגירושין המקורי. התובעת מכחישה זאת מכל וכל.
12. התובעת הגישה נגד הנתבעים תביעה לתשלום פיצויי פיטורין לפי שכר נטען של 25,663 ₪, וכן לתשלום פדיון של 154 ימי חופשה אותם היא צברה לשיטתה במהלך עבודתה. כמו כן היא עתרה לתשלום הודעה מוקדמת ודמי הבראה.
13. למען השלמת התמונה יצוין כי הנתבעים הגישו ביום 27.2.2023 בקשה לסילוק התביעה על הסף מחמת מעשה בית דין (נוכח פסק הדין של בית הדין הרבני). ביום 4.6.2023 דחה בית דין זה את הבקשה.

תמצית טענות התובעת

14. לשיטת התובעת, היא הועסקה בנתבעת במשך כמעט 18 שנה (עד לפיטוריה בשנת 2021) והיתה אמונה על הניהול האדמיניסטרטיבי, לרבות הנהלת חשבונות, גביה, ניהול אירועים, ניהול עובדים ועוד, וזאת תחת פיקוחו ומרותו של הנתבע. החל משנת 2008 עיקר עבודתה של התובעת התבצע ממשרדי הנתבעת, ולעיתים היא עבדה מהבית. עם זאת, החל מנובמבר 2016, על רקע התערערו היחסים בין בני הזוג, הפסיקה התובעת להגיע למשרדי הנתבעת ועברה לעבור רק מהבית. **התובעת מודה כי היקף עבודתה פחת וכי אופי העבודה השתנה.** עם זאת, לשיטתה שכרה לא השתנה.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

15. שכרה של התובעת היה שכר גלובלי קבוע בסך 25,663 ₪ ברוטו (17,000 ₪ נטו). זה
2 היה שכרה של התובעת בהתאם לתלושי השכר שהונפקו לה והסכום נטו שולם
3 לה בפועל מדי חודש. עם זאת, עם פרוץ משבר הקורונה ירד שכרה של התובעת
4 ל-13,578 ₪ (11,000 ₪ נטו). התובעת לא מציינת האם שינוי זה בוצע בהסכמה.
5 במהלך כל תקופת העסקתה של התובעת דווחו העסקתה ושכרה בהתאם לאמור
6 לעיל למס הכנסה ולביטוח הלאומי ונוכו כספים בהתאם. כמו כן הופקדו כספים
7 לקרן ההשתלמות ולקרן הפנסיה.
16. לאחר פיטוריה, הגישה התובעת תביעת דמי אבטלה למוסד לביטוח לאומי.
8 המל"ל אישר את התביעה והכיר בכל תקופת ההעסקה שלה, למעט תקופת
9 החל"ת. מכאן שלא יכול להיות כל בסיס לטענת הנתבעות כאילו התובעת פוטרה
10 בנובמבר 2016. כדי לסתור מסמכים בכתב, על הנתבעות היה להביא מסמכים
11 אחרים בכתב, ולא די בעדות בע"פ.
12
17. עוד טוענת התובעת כי עדות ילדי בני הזוג (שהעידו לטובת הנתבעות) לא היתה
13 אמינה בלשון המעטה. שלושת העדים (הבנים) הודו בתיאום גרסאות ביניהם.
14 בתקופה הרלוונטית (התגבשות הסכסוך בין בני הזוג ופיטורי הנתבעת) הם שהו
15 בארה"ב, ולא עבדו בנתבעת וודאי שלא גרו בבית הוריהם (בני הזוג). הם הודו
16 שהם אינם בקשר עם התובעת [מפאת יחסים עכורים].
17
18. אף האמור בהסכם הגירושין המקורי: **"ביום סידור מתן הגט תפוט צד ב'**
19 **[התובעת] מהחברה" סותר את טענת הנתבעים כאילו התובעת פוטרה כבר ב-**
20 **2016.**
19. הסכם הגירושין המקורי נגע אך ורק לזכויות הכספיות ולחלוקת הנכסים בין
21 הצדדים כנגד מתן הגט, ולא דן בזכויותיה הסוציאליות הקוגנטיות של התובעת
22 כעובדת הנתבעת 2. ממילא, בית הדין הרבני עצמו קבע כי התובע הפר את הסכם
23 הגירושין המקורי בכך שהוא סירב לתת לה גט ולא העביר לה את הסכום
24 המוסכם בגין חלקה בבית המגורים של בני הזוג, ונתן כאמור בפברואר 2022 את
25 פסק הדין העדכני ("המתקן"). גם פסק הדין העדכני לא דן בזכויותיה
26 הסוציאליות הקוגנטיות של התובעת.
27



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

20.

טענת הנתבעים כאילו התובעת קיבלה 100,000 ₪ על חשבון פיצויי הפיטורין או "כגמר חשבון" היא לא נכונה. ביום 22.8.2019 (לפני הגירושין) העבירה התובעת, לבקשת הנתבע 2, סך של 100,000 ₪ מחשבונה הפרטי לחשבונה של הנתבעת (קרי החברה) בבנק הפועלים. הנתבע 2 משך את הכסף מחשבון החברה לחשבון הפרטי בבנק דיסקונט שהיה **משותף** לו ולתובעת. ממילא אין לנתבעת 1 מסמך המוכיח כי היא שילמה לתובעת סך של 100,000 ₪ ע"ח הפיצויים (כגון תלוש שכר), והנתבע 2 הודה בכך במסגרת חקירתו הנגדית:

עו"ד הרשקוביץ : אתה יכול להראות לי איזשהו מסמך בכתב שבמסגרתו סוכם שהיא מקבלת 100000 שקל על חשבון פיצויי הפיטורים
העד, מר יוסף אליהו : אז אני אומר עוד
עו"ד הרשקוביץ : או גמר חשבון, אתה יכול להראות לי מסמך ?
העד, מר יוסף אליהו : אין מסמך, כי זה היה בעל פה.
עו"ד הרשקוביץ : היה בעל פה ?
העד מר יוסף אליהו : כן

21.

ממילא, אילו היתה הסכמה לכך ששולם לתובעת סך של 100,000 ₪ כ"גמר חשבון" הדברים היו אמורים לקבל ביטוי בפסק הדין העדכני של בית הדין הרבני, ולא היא.

22.

טענות התובעת לגבי זכאותה לפיצוי פיטורים : התובעת זכאית לפיצויי פיטורין כחוק. הוותק המצטבר של התובעת הוא 17.43 שנים, בהתאם לחישוב הבא :
17.18 ותק עד ליום 29.2.2020 בהתאם לתלוש השכר לחודש פברואר 2020 ; 0.17 שנים (חודשיים) בגין החודשים יוני ויולי 2020 במהלכם חזרה התובעת לעבוד לאחר תקופת החלי"ת ; 0.08 (חודש) תקופת הודעה מוקדמת.

23.

התובעת זכאית לפיצויים בהתאם לגובה שכרה האחרון לפני משבר הקורונה, קרי 25,663 ₪. מכאן שגובה הפיצויים לו זכאית התובעת לפני הסכומים שנצברו לזכותה בפוליסות הוא $25,663 \times 17.43 = 447,306$ ₪. הסכום שנצבר בפוליסה של התובעת היה 237,511 ₪, ולכן הסכום אותו נדרשת הנתבעת להשלים בניכוי הסכום בפוליסה הוא 209,795 ₪ (סעיף 27 לסיכומי התובעת).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

24. טענות התובעת לגבי זכאותה לפדיון ימי חופשה: בהתאם לתלוש השכר האחרון (לחודש יולי 2020) עמדו לזכות התובעת 154 ימי חופשה צבורים. תלושי השכר מהויים ראיה לאמיתות תוכנם כראיות בכתב. טענת הנתבעים כאילו התובעת ניצלה את כל ימי החופשה היא טענה בע"פ שלא הוכחה. הנתבעים לא הציגו פנקס חופשה הסותר את תלושי השכר.
25. משכך, התובעת זכאית לפדיון כל ימי החופשה שעמדו לזכותה בהתאם לתלוש השכר. ערך יום חופשה הוא $22 / 25,663 = 1,165$ ₪. סכום פדיון החופשה לו היא זכאית הוא איפוא $1,165 \times 154 = 179,410$ ₪. לשיטת התובעת היא זכאית גם לפיצוי הלנת שכר בגין ימי החופשה.
26. טענות התובעת לגבי זכאותה לדמי הבראה: התובעת טוענת כי במהלך תקופת העסקתה שולמו לה דמי הבראה בחסר, וכי טענת הנתבעים כי דמי הבראה שולמו כדין לא נתמכה בראיות ולא נסתרה.
27. בהתאם לצו ההרחבה התובעת זכאית לדמי הבראה שלא שולמו לה עבור השנים 2017 (2 ימים), 2018 (8 ימים), 2019 (9 ימים) ו-2020 (5.2 ימים). סך הכל מדובר ב-24.2 ימי הבראה חסרים. על כן, התובעת מבקשת לחייב את הנתבעים לשלם לה סך של 9,147 ש"ח בגין דמי הבראה (24.2 ימי הבראה כפול שווי יום הבראה של 378 ₪).
28. טענות התובעת לגבי זכאותה להודעה מוקדמת: בהתאם לדין, התובעת זכאית לתשלום הודעה מוקדמת בגובה שכר של חודש עבודה (25,663 ₪). על פי תלושי השכר דמי ההודעה המוקדמת לא שולמו, ולכן על הנתבעים לשלם לתובעת את הסכום האמור.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

29. טענות התובעת באשר להרמת מסך: התובעת טוענת כי יש להרים את מסך ההתאגדות ולהטיל חבות אישית על הנתבע 2. לשיטתה, הנתבע 2, כבעל מניות ונושא משרה יחיד, ניצל לרעה את אישיותה המשפטית הנפרדת של הנתבעת 1 כדי להונות ולקפח את התובעת. היא מציינת כי עובדים הם נושים מסוגמיוחד וישנה חובת תום לב מוגברת כלפיהם, ומכאן שאי תשלום זכויות סוציאליות קוגנטיות באופן ממושך מהווה הפרה של חובת האמון ותום הלב, ומצדיק הרמת מסך. הנתבע 2 ניצל את מסך ההתאגדות לטובת צרכיו האישיים, ומכאן ההצדקה להרמת מסך.

תמצית טענות הנתבעים

30. הנתבעים טוענים כי תביעתה של התובעת מוגשת בחוסר תום לב, ומהווה ניסיון לעקוף מעשה בית דין שנקבע בפסק דין חלוט וסופי של בית הדין הרבני האזורי ברחובות. פסק הדין הרבני נגע במכלול המחלוקות בין הצדדים, לרבות חלוקת הרכוש וסיום העסקתה של התובעת.
31. התובעת, גרושתו של הנתבע 2, לא עבדה בפועל אצל הנתבעת 1 מאז שנת 2016, אלא עבודתה הייתה "על הנייר בלבד" כדי לשמור על שלום בית ושקט תעשייתי. למרות זאת, היא קיבלה תלושי שכר ושולם לה שכר, כאשר תלושים אלו אינם משקפים עבודה בפועל.
32. כבר משנת 2013, כאשר נחתם בין הצדדים "הסכם גירושין ולחילופין שלום בית" הסכים הנתבע לשלם "סכומים אדירים מדי חודש" (20,000 ₪), כפול משכרו שלו) לתובעת רק על מנת לנסות להשקיט את האווירה ששררה בבית.
33. הוכח כי החל משנת 2016 התובעת חדלה להתייצב במשרדי החברה והפסיקה לבצע כל פעולה עבור החברה (הנתבעת 1). הנתבעים מפנים ל"הסכם שנחתם ביום 6.9.2016 בין הנתבע 2 לבין התובעת"¹, בו נקבע כי התובעת תסיים את תפקידה בעסק (קרי הנתבעת 1), "אך החברה תמשיך לשלם לה שכר מהעסק".

¹ נספח ג לתצהירי הנתבעים. מסמך שכותרתו: "טיוטה לא להצגה בערכאות!!!!" – "הסכם"



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

34. הנתבעים מפנים לתמליל השיחה של התובעת עם בנה יאיר מיום 2.2.2021 בו
היא ציינה לשיטתם כי היא לא עבדה בחברה לפחות 4 שנים.²
35. התובעת הודתה בחקירתה הנגדית כי לא מוכנה לעבוד בחברה (בנתבעת 1) יחד
עם ילדיה.
36. התובעת הודתה בחקירתה הנגדית כי בביתה כלל לא היה אינטרנט וכי היא לא
השתמשה במערכות המחשוב של החברה, וכי היא לא הביאה אסמכתא לעבודה
כלשהי שהיא ביצעה עבור החברה [לאחר שנת 2016].
37. כאשר היא עומתה בחקירתה הנגדית עם דבריה בתמליל השיחה עם יאיר כי
מדובר ב"תלויים פיקטיביים", היא הודתה למעשה שהיקף העבודה שלה ירד,
וכי היא לא מבינה מדוע הופקו [על ידי הנתבעים] תלויים על אותו סכום [שכרה
המלא עד 2016].
38. עדי הנתבעים, יאיר, אביעד וישי, (שהם כאמור ילדיהם המשותפים של בני הזוג)
העידו כי במשך תקופת עבודתם בחברה אימם (התובעת) לא עבדה בעסק, לא
טיפלה בלקוחות ולא ביצעה כל פעולה.
39. מערכת היחסים בין התובעת לבין ילדיה היתה קשה ואלימה, ולכן מרבית
הילדים (6 מתוך 8 הילדים) ניתקו כל קשר עם התובעת.
40. התביעה כולה נובעת מהגירושין בין הצדדים ומהווה ניסיון לגבות סכומים
נוספים מהנתבע 2 באמצעות החברה שבבעלותו, מתוך נקמנות, ומכאן שיש
לדחות את כל התביעה.
41. טענות הנתבעים לגבי פיצויי פיטורים: הנתבעים טוענים כי התובעת אינה זכאית
לפיצויי פיטורין, מאחר שיחסי העבודה הסתיימו כאמור לשיטתם בפועל לפני
שנים רבות, והתובעת לא עבדה בעסק חמש שנים בפועל (משנת 2016). מכאן,
שהסכום שנצבר בפוליסה של התובעת הוא הסכום היחיד לו היא זכאית בגין
פיצויים, והיא לא זכאית להשלמה כלשהי.

² נספח ד לתצהירי הנתבעים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

42. לפי הנתבעים, שכרה של התובעת הופחת החל מפברואר 2020, כאשר בחודש פברואר עמד על 13,000 ש"ח ברוטו, במרץ על 5,000 ש"ח, ובחודשים אפריל-מאי התובעת היתה בחל"ת. בחודשים יוני-יולי 2020 שכרה חזר ל-13,000 ברוטו, ואילו מאוגוסט 2020 ואילך הונפקו לתובעת תלושי שכר ריקים. מכאן שבסיס השכר לחישוב פיצויי פיטורין צריך להיות נמוך יותר, בהתבסס על שכרה האחרון של התובעת שהיה נמוך משמעותית.
43. בנוסף, סוכם בין הצדדים שהתובעת תעביר את זכויותיה בקופת הפנסיה והפיצויים לנתבעת כנגד תשלום סך של 100,000 ש"ח. התובעת אף הודתה בתמליל השיחה האמור מיום 2.2.2021 כי **"אני הבטחתי לאבא שכל הכסף שאני לקחתי לחשבון יקוזז"**. בפועל, התובעת קיבלה לידיה תשלום של 100,000 ש"ח בשני שיקים בסך 50,000 ש"ח כל אחד, על בסיס הסכמה זו להעברת זכויות פיצויי פיטורין. התובעת לא רשאת לחזור בה מהסכמתה האמורה, משהצדדים כיבדו את ההסכמה ופעלו על פיה.
44. השיקים שקיבלה התובעת על סך 100,000 ₪ הם מאוקטובר 2020, ולא מדובר על השיקים משנת 2019 אליהם התייחסה התובעת.
45. טענות הנתבעים לגבי זכאות לפדיון חופשה: הנתבעים טוענים כי התובעת אינה זכאית לפדיון ימי חופשה, משום שבפועל היא ניצלה את כל ימי החופשה שלה. מילותיהם של הנתבעים בסיכומים: **"ככל שיהיה צורך, יובאו עדויות לכך שבמשך שנים [התובעת] כלל לא עבדה במקום"**.
46. בסיס השכר לחישוב ימי החופשה צריך לעמוד על 5,000 ₪ לחודש, ולכל היותר 13,000 ₪ לחודש, ולא על הסכום אותו דורשת התובעת (25,663 ממילא ימי החופשה נוצלו בפועל, גם אם לא בוצע עדכון בתלושי השכר. ממילא הזכאות לפדיון חופשה קיימת רק אם בוצעה עבודה בפועל, והוכח כי עבודה כזו לא בוצעה כלל.
47. טענות הנתבעים באשר לזכאות התובעת לדמי הבראה: נטען ש"ימי הבראה נוצלו בפועל, אף שהסכומים לא עודכנו בתלושים" (טענה זו אינה ברורה). כמו כן – הטענה לגבי בסיס השכר יפה גם לעניין דמי הבראה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

48. טענות הנתבעים באשר להרמת מסך: הנתבעים טוענים כי התובעת לא נימקה את דרישתה להרמת מסך ולא הוכיחה כל ניסיון להבריה רכוש, להפעיל את החברה באופן שתנשל אותה מזכויותיה או לרוקן את החברה.
49. סעיף 6 לחוק החברות מונה מספר סיטואציות בהן ניתן לדרוש הרמת מסך, כגון ניהול חברה באופן שיש בו כדי להונות או לקפח נושה, סיכון בלתי סביר לפרוע חובות, או עירוב נכסים פרטיים עם נכסי החברה. התובעת לא הציגה מסמכים ולא הוכיחה אף אחת מהעילות הללו. התובעת לא הציגה כל מסמך המעיד על קושי כלכלי של החברה או על פעולה של עירוב נכסים או הונאה כלשהי.
50. מכאן שאין כל הצדקה להרים את מסך ההתאגדות ולכן יש לדחות את התביעה האישית כנגד הנתבע 2.

דיון והכרעה

- טענות הנתבעים בדבר מעשה בית דין ופסיקת בית הדין הרבני
51. כאמור, הנתבעים ביקשו לדחות את התביעה על הסף בטענה כי בית הדין הרבני הכריע כבר לגבי כל זכויותיה של התובעת כעובדת, ואף כי הנתבע 2 העביר לכאורה לתובעת כבר את כל הכספים בגין זכויותיה.
52. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועיינו עיון רב במסמכי התיק - אין בידינו לקבל טענות אלו.
- ראשית, הסמכות הייחודית לדון בטענות התובעת כעובדת מצויה בידי בית דין זה, זאת על אף העובדה כי התובעת והנתבע 2 היו בעבר בני הזוג. הדברים נאמרו במפורש בפסק דינו של בית המשפט העליון בעניין פלוני, אליו הפנה גם הנתבע 2 בבקשת הסילוק על הסף.³ מפסק הדין בעניין פלוני עולה, כי רק במקרים חריגים יקבע כי ראוי כי טענות התובעת כעובדת יידונו בבית הדין הרבני ולא בבית דין זה.

³ בע"מ 9948/04 פלוני נ' פלונית, פ"ד ס(3) 176 (2005).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

1 נסיבותיהם של בני הזוג דומות למדי לנסיבות פסק דין פלוני. מכאן שנקודת
2 המוצא לענייננו הוא שבית הדין הרבני לא הכריע לגבי זכויותיה של התובעת
3 כעובדת, ואף לא היה מוסמך לעשות כן, וראו ההחלטה שדחתה את בקשת
4 הסילוק על הסף.

5 שנית, בענייננו בית הדין הרבני עצמו דן בהרחבה במסגרת פסק הדין העדכני
6 (המתקן) בטענות הנתבע לגבי הסכם הגירושין המקורי, ולמעשה דחה אותן.
7 בית הדין הרבני קבע מפורשות כי הנתבע הפר את הסכם הגירושין המקורי ולא
8 העביר לתובעת את הכספים להם הוא התחייב. ממילא, בית הדין הרבני בפסק
9 הדין העדכני (שנקבע במפורש שהוא מחליף את הסכם הגירושין המקורי) לא
10 קבע כי התובעת אינה זכאית לפיצויי פיטורים. צודקת התובעת, כי משבהסכם
11 הגירושין המקורי נקבע במפורש: "**ביום סידור מתן הגט תפוטר צד ב'**
12 **[התובעת] מהחברה**", נקודת המוצא היא בשנת 2020 היתה התובעת עבדה
13 עדיין בנתבעת, וכי זכויותיה כעובדת היו שמורות לה.

14 שלישית, דומה כי הנתבע עצמו מושתק מלטעון להעדיר יחסי עובד-מעסיק בין
15 התובעת לנתבעת (גם אם עשויות להשמע טענות לגבי היקף משרת התובעת –
16 ראו להלן) נוכח תלושי השכר שהונפקו לתובעת והדיווח הרציף הן לרשות
17 המסים ולביטוח הלאומי והן לחברת הביטוח (בגין הביטוח הפנסיוני של
18 התובעת), שלא לדבר על מכתבי הפיטורין שהוצאו לתובעת.

19 אין בידינו לקבל את טענת הנתבעים כי "הכל היה פיקטיבי למען שלום בית".
20 בית הדין הארצי קבע מפורשות, כי תלושי השכר הם ראיה לכאורה לנכונות
21 תוכנם.⁴ על מעסיק המבקש לטעון כי כלל לא היו יחסי עבודה מוטל נטל לא קל,
22 ולטעמנו הנתבעים לא עמדו בו, גם אם הם עמדו בנטל להוכיח כי היקף העסקתה
23 של התובעת היה נמוך יותר.

24

25

⁴ ע"ע (ארצי) 20880-07-20 Tesfaselase Desale Zerezgi - קפלן את לוי בע"מ (20.06.2022)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

53.

בהקשר זה אין בידינו לקבל את עדותם של ילדי בני הזוג, שהעידו מטעם הנתבעים. אנו שותפים לעמדתה של התובעת כי עדותם לא היתה אמינה כלל. נציין כי עצם הבסיס העובדתי להצדקת עדותם מרחוק (שהיא חריג מובהק בבית הדין) הוכח כמוטל בספק. בבקשתם של הנתבעים נטען כי הם לא יכולים לצאת מארה"ב כי הם נמצאים בתהליך לקבלת "גרין קארד", דבר שהסתבר במהלך חקירתם הנגדית כלא נכון, שכן ליאיר ולישי יש כבר גרין קארד. הדבר משליך לטעמנו על אמינותם הן של העדים והן של הנתבע עצמו. ראו למשל חקירתו הנגדית של הבן ישי⁵:

עו"ד הרשקוביץ:	ויש לך עסק גם בארצות הברית?
העד, מר ישי אליהו:	כן.
עו"ד הרשקוביץ:	יש לך גרין קארד, נכון?
יש לי גרין קארד,	נכון.
עו"ד הרשקוביץ:	אז יכולת לצאת מארצות הברית, לבוא לכאן להעיד באולם בית הדין, נכון?
העד, מר ישי אליהו:	לא, יש לי עסק שאני, יש לי עובדים, יש לי דברים לעשות ואני מחכה לאזרחות ואני לא יכול כרגע לעזוב את ארצות הברית.
עו"ד הרשקוביץ:	בגלל העסק?
העד, מר ישי אליהו:	בגלל העסק, כן, יש לי הרבה דברים עכשיו, ש(לא ברור), אבא שלך אמר שאתה לא יכול לעזוב כי אתה בתהליך של גרין קארד,
מר י. אליהו:	לא אמרתי את זה.
העד, מר ישי אליהו:	לא, אני בתהליך של אזרחות, אבל אני כרגע לא יכול לעזוב, בלי קשר לאזרחות, יש לי עסק, יש לי חיים ואני לא יכול כרגע להגיע לארץ.

54.

ממילא אמינותם של הבנים מוטלת בספק, משום שהם כולם העידו (וראו דברי הנתבעים בסיכומיהם) כי קיים "נתק" ביניהם לבין התובעת. בכל מקרה, כולם העידו כי ברוב התקופה הרלוונטית (מ-2016 ואילך) הם שהו בארה"ב ולא בישראל, ומשכך לא ברור כיצד הם הצהירו, לא רק על כך שהתובעת לא עבדה בחברה, אלא שהם עבדו בחברה ואף שימשו כמנהלים בחברה, כאשר בפועל

⁵ פרוטוקול מיום 1.1.2025, עמ' 50, שורות 18-8



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

1 כמעט כל התקופה הם שהו בארה"ב.⁶ לא ברור לנו מדוע לא הגיעה לעדות הבת
2 שירה, שנטען כי היא החליפה את התובעת בעבודתה. חזקה שעדותה של שירה
3 לא היתה מסייעת לנתבעים.

4
5 55. לסיכום פרק זה, הנתבעים לא יכולים להיתלות בטענה כי התובעת לא היתה
6 עובדת של החברה עד 2021 ולא בטענה (הסותרת למעשה) שזכויותיה
7 הסוציאליות הוסדרו לכאורה בהסכם הגירושין. נפנה איפוא לחישוב הזכויות
8 עצמן.

פיצויי הפיטורים

9
10
11
12 56. נקודת המוצא היא איפוא כי התובעת עבדה בנתבעת עד ליום 30.4.2021, כאשר
13 בחודשים מרץ-מאי 2020, אוגוסט 2020-אפריל 2021 היא היתה בחל"ת בהתאם
14 להסדרים שנקבעו בתקופת הקורונה.

15
16 57. אשר לשכרה של התובעת, לטעמנו הנתבעים מושתקים לעניין שכר התובעת עד
17 לחודש ינואר 2020, זאת משום שהנתבעים הם שהוציאו לה כאמור תלושי שכר,
18 שילמו לה את השכר ושילמו את הסכומים המתאימים לרשות המסים, הביטוח
19 הלאומי ולקרן הפנסיה. יתרה מזאת, בהתאם למסמך "ההסכם" – "טיוטה לא
20 להצגה בערכאות!!!" אותו צירפו הנתבעים עצמם לתצהירם, הוסכם כי התובעת
21 תמשיך לקבל שכר של 17,000 נטו (התואם ל-25,663 ₪ ברוטו).

22
23 58. שונה המצב לגבי שנת 2020. אין בידינו לקבל את טענת התובעת כי יש להתעלם
24 מההפחתה בשכרה. בהעדר אינדיקציות אחרות, חזקה שהיא הסכימה להפחתת
25 שכרה נוכח מצבה של החברה או אולי ההפחתה בהיקף משרתה.

⁶ סעיף 3 לתצהירו של יאיר; סעיף 3 לתצהירו של אביעד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

59. מכאן שיש לערוך חישוב משוקלל של פיצויי הפיטורין להם זכאית התובעת, זאת בהתאם לפסיקה שפירשה כך את תקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורין⁷: עד ל- 31.1.2020 : 17.08 שנים לפי 25,663 ₪; בחודש פברואר 2020 0.08 שנים לפי 13,578 ברוטו ; בחודש מרץ 2020 לפי 5,682 ₪ ברוטו (בתלוש) – 0.08 שנים ; יוני-יולי 2020 0.17 שנים לפי 13,763 ברוטו. סה"כ 442,205. בניכוי הסכום בקרן הפנסיה (נספח 3 לכתב התביעה – 238,954 ₪) : **203,251** ₪
60. נבהיר כי אין בידינו לקבל את טענת הנתבעים כאילו שולם לתובעת 100,000 ₪ "על חשבון הפיצויים", בין אם ב-2019 ובין אם ב-2020. לגבי העברות הכספיים בשנת 2019 – מקובלת עלינו גרסת התובעת כי מדובר בסכום שהופקד בחשבון המשותף של בני הזוג ולא בחשבון הפרטי שלה. לגבי השיקים שטענו הנתבעים כי הופקדו בחשבון התובעת באוקטובר 2020 – לא ברור מדוע דווקא לשנה זו לא הוצג ולו דף בנק המוכיח כי השיקים אכן הופקדו בפועל. צודקת התובעת כי לא נערך שום מסמך לגבי ה-100,000 ₪ הנטענים. לטעמנו ככל שהנתבע היה משלם לתובעת סכום כזה, הוא היה מציין אותו במפורש בפני בית הדין הרבני, והדבר לא נעשה.

פדיון חופשה

61. בניגוד למצב המשפטי לגבי פיצויי הפיטורין, לטעמנו לעניין החופשה הוכיחו הנתבעים כי תלושי השכר לא היו נכונים. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין **קובי פרץ**, מקום שהוכח כי צבירת ימי החופשה בתלוש השכר לא היתה נכונה, בית הדין יכול לתקן אותה.⁸
62. בפרשת **פרץ** האמורה נקבע כי אם הוכח כי התובע נהג לקחת חופש מדי שנה (שם היה מדובר בזמר שמטעמי דת נמנע מלהופיע בתקופת ספירת העומר ובתקופת בין המיצרים), הוא לא ישמע בטענה שהוא מעולם לא ניצל ימי חופשה, גם אם הדבר לא בא לידי ביטוי בתלושי השכר.

⁷ ראו למשל: ע"ע (ארצי) 23333-09-16 סלים וליד נ' אדיר הבירה בע"מ (8.2.2018)
⁸ ע"ע (ארצי) 53252-10-22 **יעקב פרץ - דביר אזרק** (30.10.2023)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

63.

בענייננו הוכיחו הנתבעים שני היבטים: ראשית, התובעת עצמה הודתה
בחקירתה הנגדית כי מנובמבר 2016 היא לא עבדה במשרה מלאה, אלא בחצי
משרה:⁹

עו"ד בני:

עכשיו בשורה 13 את אומרת "התלושים הפיקטיביים שאבא שלך
הוציא עליי זה בעיה שלו" זאת אומרת, את אומרת 'התלושים
האלה פיקטיביים'.

העדה, גב' אליהו:

לא, הם לא פיקטיביים, בגלל שאם אני, ירד אופי העבודה, לא
הבנתי למה הוא ממשיך להוציא לי את אותו סכום, זה התכוונתי
'פיקטיבי', הוא יכול להחליט, כמו שהוא החליט להוציא לי את
הסכום הזה, ולהחליט שאני אעבוד במה שהוא אומר ורק הוא
אומר, אז הוא יכול גם להוריד את,

עו"ד בני:

זה נשמע כמו הודעת בעל דין.
כן, כי היקף העבודה שלי באמת ירד, אפשר להגיד שממשרה
ומשרה ב' שהיינו עובדים לפני 2016 ירדתי אולי לחצי משרה
בערך.

גב' אליהו:

שנית, התובעת הודתה כי נהגה לצאת לחופש בחו"ל:¹⁰

עו"ד בני:

טוב, יופי, אני מסתכל גם על התלושים, בתלושים נצברים רק ימי
חופשה, אני לא רואה שם אף פעם ניצול, זאת אומרת 16 שנה לא
יצאת לחופש אף פעם.

גב' אליהו:

עוד פעם אני אומרת, כל הקטעים האלה של 'למה לא כתוב
ומתבטא בתלוש?' תפנה את זה למנהל של "גלגלי הכפר", לא אני
הוצאתי תלושים, זה אחד ו-2 אני אענה לך, שכן, יצאתי לחו"ל.

64.

משכך, יש מקום לתיקון צבירת החופשה בתלושי השכר כפי שנפרט להלן.

⁹ פרוטוקול מיום 1.1.2025, עמ' 6, שורות 12-20
¹⁰ פרוטוקול מיום 1.1.2025, עמ' 13, שורות 7-12



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

65. יתרת ימי החופשה בתלוש השכר לאוקטובר 2016 (החודש האחרון בו לשיטת
הנתבעים עבדה התובעת במשרדים) עמדה על 103 ימים. חזקה שיתרה זו נכונה
הן לגבי היקף המשרה והן לגבי הצבירה. מאותו יום ואילך, עבדה התובעת
לעדותה שלה רק בחצי משרה. מנגד היא מודה שהיא יצאה לחופשות בחו"ל.
צבירת החופשה לתקופה 11/16-3/20 + לחודשים הנוספים בהם התובעת עבדה
ב-2020 לפי חצי משרה אמורה היתה להיות $6 \times 3.5 = 21$ ימים. בהעדר ראיות
נניח לטובת התובעת כי היא ניצלה 10 ימי חופשה לצורך נסיעה לחו"ל (והשוו
לעניין פרץ) אנו מעריכים איפוא את זכאותה המצטברת במועד סיום העבודה ב
 $11 + 103 = 114$ ימים.

66. בשונה מפיצויי פיטורין, עובד שלא מנצל ימי חופשה לוקח על עצמו את הסיכון
המלא של ירידת שכרו, ולכן יש לחשב את פדיון החופשה לפי השכר האחרון.
לכן ערך יום חופשה היה $22 / 13,763 = 625.6$ ₪. זכאותה לפדיון עומדת על:
 $625.6 \times 114 = 71,318$ ₪.

דמי הבראה

67. בהעדר גרסה נגדית מצד הנתבעים התובעת זכאית להשלמת דמי הבראה, אך
בכפוף לקביעתנו כי היא עבדה בחצי משרה בלבד. לפיכך. בשנת 2017 היא היתה
זכאית ל-4 ימי הבראה ולכן קיבלה 2 ימי הבראה ביתר; בשנת 2018 היא היתה
זכאית ל-4 ימי הבראה; בשנת 2019 היא היתה זכאית ל-4.5 ימי הבראה; בשנת
2020 היא היתה זכאית ל-2.6 ימי הבראה. בסה"כ היא זכאית להשלמה של 9.1
ימי הבראה. לפי 378 ₪ ליום מדובר ב-3,440 ₪.

הודעה מוקדמת

68. התובעת זכאית לתשלום הודעה מוקדמת, לפי שכרה בפועל ביולי 2020: 13,763
₪.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

סוגיית הרמת מסך

- 1
- 2 69. כידוע, הכלל הבסיסי בדיני חברות הוא עקרון האישיות המשפטית הנפרדת של
- 3 החברה מבעלי מניותיה, כפי שמעוגן בסעיף 4 לחוק החברות. הרמת מסך
- 4 ההתאגדות היא בגדר חריג. עובד אינו נחשב ל"נושה וולונטרי" אלא לנושה מסוג
- 5 מיוחד, שכלפיו מוטלת על החברה אחריות מוגברת וחובת אמון מיוחדת. הלכה
- 6 זו מרחיבה במעט את גבולות הנסיבות החריגות שיצדיקו את הרמת המסך
- 7 בתחום משפט העבודה.
- 8 70. עם זאת, על אף מעמדם המיוחד של העובדים, נקודת המוצא היא שיש ליתן
- 9 תוקף לעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של התאגיד. לכן, אין די בטענה
- 10 להתנהלות בחוסר תום-לב בעלמא, או בהפרת הוראות משפט העבודה המגן
- 11 כשלעצמן, כדי להתעלם מעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של חברה ולייחס
- 12 את חובותיה לבעלים באופן אישי.¹¹
- 13 71. בעניין **מנרב** ציין בית הדין הארצי כי תנאי הכרחי לביצוע הרמת מסך היא
- 14 הצדקת אינדיקציות למצב כלכלי קשה של החברה המעסיקה או **"נסיבות**
- 15 **אחרות שעשויות להצדיק הרמת מסך דוגמת עירוב נכסים, הקמה של חברות**
- 16 **מתחלפות, או ריקון החברה מתוכן תוך העברת פעילותה לעסק אחר הממשיך**
- 17 **את אותה פעילות"**.
- 18 72. יישום ההלכה האמורה לענייננו מביא למסקנה כי דין דרישתה של התובעת
- 19 לביצוע הרמת מסך להידחות. לא די בחוסר תום לב של מנהלי החברה כלפי
- 20 העובדת כדי להצדיק הרמת מסך, אלא יש להוכיח את אחת העילות הקבועות
- 21 בסעיף 6 לחוק החברות. בענייננו, התובעת לא הביאה כל ראיה לגבי מצבה של
- 22 החברה. על פני הדברים, לפי הראיות שהוצגו בפנינו, עיקר הכנסות החברה
- 23 מבוסס על הסעות תלמידים, ולחברה יש מספר לקוחות קבועים, כך שאין
- 24 אינדיקציה ממשית לכך שהנתבעת תתקשה לעמוד בהתחייבויותיה לתובעת.
- 25

¹¹ ראו למשל: ע"ע (ארצי) 24256-06-17 מנרב הנדסה ובניין בע"מ - GOITOM TWELDE (9.6.2020)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

סוף דבר :

- 1
- 2
- 3 73. התביעה מתקבלת בחלקה נגד הנתבעת 1. התביעה נדחית נגד הנתבע 2.
- 4
- 5 74. הנתבעת 1 תשלם לתובעת בתוך 30 ימים מהיום את הסכומים, כדלקמן :
- 6 השלמת פיצויי פיטורין בסך 203,251 ₪ ;
- 7 פדיון חופשה בסך 71,318 ₪ ;
- 8 דמי הבראה בסך 3,440 ₪ ;
- 9 הודעה מוקדמת בסך 13,763 ₪
- 10 סה"כ 291,772 ₪.
- 11 סכום זה יישא ריבית שקלית מיום הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.
- 12 75. נוכח הפסיקה בעניין, לא מצאנו לנכון לפסוק לתובעת פיצוי הלנה בגין פיצויי
- 13 הפיטורין, משום שהיה מדובר במחלוקת כנה על זכאותה. נעיר כי לפי הפסיקה
- 14 אין זכאות לפיצויי הלנה בגין פדיון חופשה.
- 15 76. נוכח קבלת התביעה, תשא הנתבעת 1 בהוצאות התובעת ובשכר טרחתו של עורך
- 16 דינה בסך של 10,000 ₪ (סכום זה משקלל את דחיית התביעה האישית נגד
- 17 הנתבע 2), אשר ישולמו תוך 30 יום.
- 18
- 19 **זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים ממועד קבלת**
- 20 **פסק הדין.**
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 62158-01-23

08 ספטמבר 2026

1
2
3
4
5
6

ניתן היום, כ"ו אלול תשפ"ו, (08 ספטמבר 2026), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציגת ציבור מעסיקים,
גב' יעל שרון

תומר סילורה, שופט
אב"ד

נציג ציבור עובדים,
מר גד גפני

7
8
9
10
11
12

