



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

1 04 אוגוסט 2013

2

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן

מהטם סינקה

התובעת

-

סער בטחון בע"מ

הנתבעת

3

4

פסק דין

5

6

1. התובעת עבדה אצל הנתבעת כבודקת בטחוניית בתחנה המרכזית בתל אביב, כשנה ושבעיים עד שמוטרה. המחלוקת המרכזית בין הצדדים היא האם בנסיבות פיטוריה, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים, או שמא הנתבעת היתה זכאית לשלול את פיצויי הפיטורים של התובעת על פי סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים). עוד נתבעו פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, שכר בגין תקופת השעיה, פדיון חופשה והבראה, דמי חג, דמי גמולים לפנסיה, החזר ניכויים מהשכר ופיצויי הלנת שכר.

12

13

2. רקע עובדתי

14

א. על הצדדים חל ההסכם הקיבוצי בענף השמירה (נעמוד 1 לפרוטוקול דיון מיום 6.6.11, שורה 23).

15

16

ב. התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת ביום 1.7.08 ועבדה אצלה עד אמצע חודש יולי 2009 (לטענת התובעת, עד יום 18.7.09 ואילו לטענת הנתבעת – עד יום 16.7.09).

17

18

ג. התובעת הוצבה כבודקת בטחוניית בתחנה המרכזית בתל אביב, שם הנתבעת סיפקה שירותי שמירה.

19

20

ד. שכרה של התובעת היה 22 ש"ח לשעה.

21

ה. ביום 1.7.09 התובעת הגיעה למשרדי הנתבעת ושם התקיימה שיחה בין התובעת ובין מנהל הסניף, מר אריק אלפסי, על רקע טענות של הנתבעת לגבי התנהגותה של התובעת בעבודה, לרבות טענה כי התובעת נוהגת לאחר לעבודה.

22

23

ו. ביום 2.7.09 הנתבעת שלחה לתובעת מכתב שכותרתו: "הודעה מוקדמת" (נספח ד' לתצהיר התובעת) ובו הודע לתובעת על סיום עבודתה, שתכנס לתוקף ביום 17.7.09.

24

25

26

27

1 מתוך 10



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

3. בישיבת ההוכחות נשמעו חקירותיהם הנגדיות של התובעת, גבי מרינה יורובסקי שעבדה עמה וכן מר דוד למברסקי, סגן מנהל סניף תל אביב של התובעת. אציין כי העדויות המרכזיות היו של התובעת ושל מר למברסקי ולא היה בעדותה של גבי יורובסקי לתרום לבירור המחלוקות נשוא הליך זה.
4. נסיבות סיום העבודה של התובעת
 4. אין חולק שהתובעת פוטרה. השאלה המתעוררת היא האם בנסיבות פיטוריה, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים, כאשר עמדת התובעת היא שהיא היתה זכאית לשלול מהתובעת את פיצויי הפיטורים.
5. שלילת פיצויי פיטורים אפשרית על פי הוראות סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים. בענייננו, על הצדדים חלות הוראות ההסכם הקיבוצי בענף השמירה. לפיכך יש לפעול על פי הנקבע בסעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים:
- "לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי העניין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד – ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד."
6. החל מחודש יולי 2009, חלו על הצדדים הוראות ההסכם הקיבוצי בענף השמירה מיום 2.11.08 (מספרו 7041/08). עוד יש להדגיש כי הצדדים כלל לא הפנו להוראות ההסכם הקיבוצי, למרות שהן בהסכם משנת 1972 והן בהסכם החדש משנת 2008 ישנה התייחסות לנושא פיטורי עובדים ותשלום פיצויי פיטורים.
- בהסכם משנת 1972 נקבע בסעיף כב'(1):
- "עובד שיואשם בגניבה, מעילה במילוי תפקיד, מעילה באמון צד ב', בחבלה בזויד, בהפרה חמורה של הוראות צד ב', רשאי צד ב' להביא להפסקת עבודתו בו ביום ולהביא לידיעתו המיידית של צד א' לשם קיום בירור. אם לא יגיעו הצדדים להחלטה משותפת, ימסר העניין לבוררות תוך שבוע ימים. אם יזוכה העובד ישלם לו צד ב' את שכרו המלא עבור ימי בטלה, אם לא עבד בעבודה אחרת ויחזירו אותו לעבודה. אם תוכח אשמתו תשלל ממנו זכות דרישת הפיצויים."
- אוסף כי בהסכם משנת 1972 נקבע תקנון עבודה הקובע רשימת הפרות משמעת, לרבות איחורים בעבודה, שבהתקיימן יש לפעול על פי הוראות ההסכם הקיבוצי, היינו לקיים בירור עם ארגון העובדים.
- כלומר, על פי הוראות ההסכם בנוסח הקודם, שלילת פיצויי פיטורים אפשרית רק במנגנון של בירור עם ארגון העובדים, דבר שלא נעשה בעניינה של התובעת.
7. בהסכם שנכנס לתוקף ביולי 2009 נקבע מנגנון פיטורים לעובד קבוע, היינו לעובד שהשלים תקופת נסיון של 24 חודשים ועוד נקבע כי תוך 3 חודשים יוסכם על תקנון עבודה. הוראות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

- 1 אלה אינן רלוונטיות בענייננו, הן משום שהתובעת עבדה רק שנה והן משום שבמועד
2 הפיטורים טרם הוסכם על תקנון עבודה.
- 3
4 8. על פני הדברים, מאחר שהודעת פיטורים נמסרה לתובעת ביום 2.7.09, נראה כי חלות על
5 הצדדים הוראות ההסכם הישן. על פי הסכם זה, לא היתה לנתבעת סמכות על פי דין לשלול
6 מהתובעת את פיצויי הפיטורים, ללא הפעלת מנגנון ארגוני (בירור עם ארגון העובדים).
- 7
8 9. מאחר שהצדדים התעלמו לחלוטין מהוראות ההסכם הקיבוצי הענפי, אציין שגם בחינת
9 המצב העובדתי על פי הוראת סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, מביאה לאותה תוצאה. לחלן
10 אבהיר מסקנה זו.
- 11
12 בסעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים נקבע:
- 13
14 "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע
15 שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים
16 חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים
17 שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".
- 18
19 על פי הדין, ביישום הוראות סעיף 17, על בית הדין להנחות את עצמו על פי הוראות תקנון
20 העבודה בענף התעשייה, ש"הן בבחינת מסגרת לשיקולים המנחים את בית הדין, בהפעלת
21 שיקול דעתו בשלילת פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת" (עע (ארצי) 300353/98
22 הרמן - סוגול ישראל בע"מ, 29.12.02).
- 23 בסעיף 51 לתקנון העבודה נקבע כי עובד המאחר לעבודה צפוי להתראה, קנס או השעייה בת
24 שלושה ימים.
- 25 בסעיף 53 לתקנון העבודה, המתייחס למצב של הפרת משמעת חמורה, נקבע כי עובד כאמור
26 יהיה צפוי
- 27 א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום;
28 ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים;
29 ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים".
- 30
31 עוד נקבע בתקנון העבודה כי השנות העבירה תביא להחמרת הסנקציה.
32
33 כלומר, על פי תקנון העבודה, לא כל מקרה של איחורים לעבודה מצדיק פיטורים ללא קבלת
34 פיצויי פיטורים. נהפוך הוא – מהתקנון עולה כי איחורים בעבודה הם הפרת משמעת שאינה
35 חמורה, ובהתאם גם העונש שנקבע בגינה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

10. נטל ההוכחה כי נתקיימו נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת מוטל על המעסיק (דב"ע ל/3-6 שמואלי – שרייר, פד"ע א 69 (1970); דב"ע שן/3-119 עיתונות מקומית בע"מ – אשר בן עמי, פד"ע כב 303 (1990)).
- על פי הפסיקה, פיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, מהווים עונש (דב"ע לא/3-3 רים בע"מ - יוסף, פד"ע ב 215 (1971), עע 300327/98 אטקה בע"מ - רטר, פד"ע לט 49 (2002)). עוד נפסק כי:
- "... שלילת פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת נעשית במשורה, במקרים הקיצוניים ביותר (ע"ע 1126/00 מלון עציון בע"מ – אביעזר שרוני, ניתן ביום 22.10.02); באשר 'הפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם עונשי' [דב"ע לא/3-3 רים בע"מ – ניסים יוסף, פד"ע ב 215,219]. התכלית שבשליטת פיצויי הפיטורים שתי פנים לה: להעניש את העובד בגין עבירת משמעת חמורה שביצע; ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע מעשים דומים. בשליטת פיצויי הפיטורים, מעביר המעביד לעובדי המפעל מסר מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו 'מהתנהלותו הפסולה של העובד, [עע 60/06 תמר מייזר (בבליביץ) – צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ, 30.10.06]." (ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ – צ'רניאקוב, (31.5.07)).
11. גרסתה של התובעת, כפי שמפורטת בסעיף א', עמוד ראשון לסיכומיה, היא שהתובעת פוטרה בשל איחורים חוזרים ונשנים והתחצפות לממונים עליה. כאמור, מדובר בהתנהגות שהיא ברף הנמוך של עבירות המשמעת ואין לראות בהם עבירת משמעת חמורה. גם אם מדובר במקרים חוזרים ונשנים, בהתחשב במהות המעשים המיוחסים לתובעת, אין מדובר בנסיבות המצדיקות שלילה מוחלטת של הפיצויים. במסקנה זו תומכות גם הוראות תקנון העבודה, מהם עולה כי הסנקציה בגין איחורים אינה פיטורים והדבר נלמד אף מכך שבמקרה של הפרת משמעת חמורה, העונש המירבי לעובד יהיה שלילה חלקית של הפיצויים ולא שלילה מלאה.
12. גרסת התובעת היא שהיא פוטרה על רקע סירובה לעבוד בשבת (סעיף 24 לסיכומי התובעת). התובעת אישרה בחקירה נגדית שברוב התקופה היא עבדה בימי שבת ובחגים והיא גם העדיפה לעבוד בסופי שבוע (עמוד 6 לפרוטוקול, שורות 13-4). עדות זו אינה מתיישבת עם הטענה שפוטרה מאחר שסירבה לעבוד בשבת והתובעת אף לא סיפקה הסבר לסתירה זו. לפיכך גרסה זו של התובעת נדחית.
13. גרסת התובעת לפיה התובעת נהגה לאחר לעבודה וזו הסיבה שזומנה לשיחת הברור, עולה הן מעדותו המהימנה של מר למברסקי, העד מטעם התובעת (עמוד 8 לפרוטוקול, שורות 29 – 32, עמוד 9, שורות 23-4, 33-30) ואף מתצהירה של התובעת עצמה, המאשרת שהתובעת מסרה לה שהטענה כלפיה היא בנושא האיחורים (סעיף 12 לתצהיר התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

- 1 יש לציין כי התובעת צירפה לתצהירה דוחות נוכחות מהם עולה כי עבדה במשמרות
2 משתנות והחלה את עבודתה בשעות שונות של היום. משום כך לא ניתן ללמוד מדוחות אלה
3 אם התובעת התייצבה בזמן לעבודה או אם אחרת.
- 4
- 5 בהערכת שתי הגרסאות זו כנגד זו, לאור האמור לעיל, מתקבלת גרסת הנתבעת כי התובעת
6 פוטרה בגלל איחורים. כאמור לעיל, סיבה זו לפיטורי התובעת אינה מצדיקה שלילת פיצויי
7 הפיטורים מהתובעת. לכן התביעה לפיצויי פיטורים מתקבלת, בכפוף לאמור להלן.
- 8
- 9 מכאן לחישוב פיצויי הפיטורים לתובעת: 14.
- 10 א. תקופת העבודה – אין חולק כי התובעת החלה לעבוד ביום 1.7.08.
- 11 אשר ליום המדויק בו נותקו יחסי עובד מעביד - התובעת אישרה בחקירתה הנגדית
12 שהיא עבדה עד תום תקופת ההודעה המוקדמת (עמוד 6 לפרוטוקול, שורות 33-32),
13 מתקבלת גרסת הנתבעת, העולה גם ממכתב הנתבעת מיום 2.7.09 יניתנת לך
14 הודעה מוקדמת מתאריך 2.7.09 ועד לתאריך 17.7.09, (נספח ד' לתצהיר התובעת),
15 נקבע בזאת כי סיום העבודה היה ביום 17.7.09.
- 16
- 17 ב. היקף המשרה – אין חולק שהתובעת עבדה במשרה חלקית. מדוחות הנוכחות
18 שצורפו לתצהיר התובעת עולה כי היא עבדה 145 שעות חודשית בממוצע, היינו -
19 78% משרה (145/186).
- 20
- 21 ג. משאין חולק כי שכרה השעתי של התובעת היה 22 ₪, היא זכאית לפיצויי פיטורים
22 על פי החישוב הבא:
- 23
- 24 22 ₪ X 1 שנת עבודה X 145 שעות עבודה חודשיות בממוצע = 3,190 ₪.
- 25
- 26 לאור המחלוקת המשפטית בין הצדדים, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים יופחתו להפרישי
27 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.8.09 ועד התשלום בפועל.
- 28
- 29 15. התובעת הוסיפה וטענה כי היא פוטרה בניגוד לדין וזכות השימוע שלה נפגעה. לטענתה
30 (סעיפים 52 – 55 לסיכומי התובעת), הנתבעת החליטה על הפיטורים קודם שזימנה אותה
31 לשימוע ואף לא נאמר לה כלל שמדובר בשימוע. יש להעיר כי טענות אלה אינן מפורטות
32 בתצהיר התובעת בחלק המתייחס לפיצויי הנוסף הנתבע בגין פיטוריה (סעיף 36 לתצהיר
33 התובעת).
- 34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

16. הטענות המפורטות בסיכומי התובעת אינן מתיישבות עם העדויות. ראשית, לשיטת התובעת היא פוטרה עוד ביום 24.6 וביום 26.6 (סעיף 15 לתצהיר התובעת). אם אכן כך היו פני הדברים, לא ברור מדוע התובעת לא התרעמה על כך שהזמנה לשימוע בתחילת חודש יולי ומדוע נתבע שכר בגין השעיה, בימים האחרונים של סוף חודש יוני. הטענה בדבר השעיה אינה מתיישבת עם טענה של פיטורים. בנוסף, התובעת תיארה בתצהירה את הפגישה אליה הוזמנה, בנוכחות מנהל הסניף וסגנו. בתצהירה, התובעת מתייחסת לנושא האיחורים, פשיטא כי הטענות שהועלו בפניה היו בנושא זה.
- מר למברסקי, שנכח בשיחה, העיד כך (עמוד 10 לפרוטוקול, שורות 13-23):
- "אנחנו לא רצינו לפטר אותה, קיוונו שהיא תגיע למשרד, תגיד שהיא מבינה שהיא עושה עבירות חמורות, החברה נקנסת, וזה יוצר לה בעיות מול מזמין העבודה ובעיות ביטחוניות בתחנה, וזה יוצר בעיות של ספקים מול מנכ"ל החברה, וזה פוגע גם תדמיתי וכלכלית בחברה, דיברנו איתה וקיוונו שהיא תבין שהיא חייבת להגיע בזמן לעבודה, ותשובתה היתה שככה זה ושמתי שהיא יכולה להגיע היא תגיע והיא לא יכולה להתחייב שהיא תגיע בזמן.
- ש. אם היא עשתה לך נזקים כאלה גדולים, למה רציתם שהיא תמשיך לעבוד?
 ת. כי רצינו שהיא תבין שהיא צריכה להגיע בזמן, ושתשפר את ההתנהגות שלה ואנחנו לא ממהרים לפטר עובדים שמכירים את המקום ויודעים את העבודה.
 ש. כלומר היית מוכן לתת לה הזדמנות להמשיך לעבוד גם לאחר שאתה טוען שהיא עשתה נזקים
 ת. נכון, אם היא היתה מתקנת את ההתנהלות שלה אז כן."
- כלומר, לא זו בלבד שלא הוכח שהנתבעת גמרה אומר לפטר את התובעת עוד לפני ישיבת השימוע, מהעדויות עולה כי הזמנתה של התובעת לשימוע לא נעשתה בכוונה לפטרה, אלא על מנת להתרות בתובעת שתשפר את התנהגותה. ההחלטה על פיטורי התובעת נפלה לאור תגובת התובעת שממנה היה ברור שאין בכוונתה לנסות ולהגיע בזמן לעבודה. בעניין זה ר' עדותו של מר למברסקי בהמשך (שם בשורות 26-27):
- "כשהיא הגיעה לשיחה אם היא לא היתה מאחרת היא היתה אומרת בשיחה שהיא לא מאחרת, אבל היא אמרה שהיא לא יכולה להבטיח שלא תאחר בשל מגוריה באשקלון..."
17. כאמור, התובעת הוסיפה וטענה שכלל לא ידעה שזמנה לשימוע. טענה זו אינה מתיישבת עם נספח ב'1 לתצהיר למברסקי, לפיו נמסר לתובעת מסמך שכותרתו: שימוע לפני הפסקה עבודה". העובדה שהתובעת כלל לא התייחסה למסמך זה בתצהירה, למרות שניתנה החלטה לגילוי מסמכים הדדי (החלטה מיום 6.6.11), פועלת לחובת התובעת.
- בנוסף, מעדותו של מר למברסקי עולה כי הדברים נאמרו לתובעת בפתח הישיבה (עמוד 11 לפרוטוקול, שורות 16-17).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

- 1 מעבר לאמור לעיל יש לציין כי משהתובעת זומנה לפגישה, בה נתבקשה להגיב לטענות
2 בנושא האיחורים, כאשר זו הסיבה לפיטוריה, המסקנה היא שלא נפגעה זכות הטיעון של
3 התובעת. בנסיבות אלה, התביעה לפיצויים בגין הפרת זכות השימוע נדחית.
- 4
5 **פדיון חופשה** – אין חולק כי לאחר הגשת התביעה, ביום 20.11.11 הנתבעת שילמה לתובעת
6 פדיון חופשה בסך 1,094 ₪.
7
8 בגין שנת עבודה אחת, התובעת היתה זכאית לפדיון חופשה של 10 ימי עבודה, היינו:
9 22 ש"ח X 8 שעות עבודה X 78% משרה X 10 ימים = 1,373 ₪. בניכוי 1,094 ₪ ששולמו
10 לתובעת, היא זכאית להפרש פדיון חופשה בסך 279 ₪.
- 11
12 **פדיון הבראה** – אין חולק כי הנתבעת שילמה לתובעת פדיון הבראה בסך 1,088 ₪.
13 בגין שנת עבודה אחת, התובעת זכאית לפדיון הבראה על פי החישוב הבא:
14 5 ימי הבראה X 340 ₪ X 78% משרה = 1,326 ₪. בניכוי 1,088 ₪ ששולמו לתובעת, היא
15 זכאית להפרשי הבראה בסך 238 ₪.
- 16
17 **דמי גמולים לפנסיה** – אין חולק כי הנתבעת שילמה לתובעת ברכיב זה 1,046 ש"ח (חלק
18 המעביד). התובעת חישה את החוב ברכיב זה על יסוד שכר הברוטו שלה, בעוד שהנתבעת
19 טענה כי הבסיס להפרשות לפנסיה הוא שכר היסוד. בעניין זה הדין עם הנתבעת, שפעלה על
20 פי הוראת סעיף יב' להסכם הקיבוצי משנת 1972, בו נקבע כי דמי הגמולים ישולמו
21 באחוזים משכר העבודה היומי המלא, המוגדר בהסכם כ"שכר העבודה המשתלם לעובד
22 בגין שמונה שעות עבודה ביום עבודה רגיל, לרבות תוספת יוקר, משפחה ותק, ולמעט
23 תוספת שכר המשתלמת בעד עבודה בשבתות ובחגים ובשעות נוספות."
24
25 לפיכך התביעה ברכיב זה נדחית.
- 26
27 **דמי חגים** – התובעת תבעה דמי חגים בגין 10 ימי חג. אין חולק כי ברכיב זה שולמו לתובעת
28 1,122 ₪. על יסוד הנתונים שנקבעו בפסק דין זה, התובעת זכאית לתשלום בגין 10 ימים, על
29 פי החישוב הבא:
30 10 ימי עבודה X 22 ₪ X 8 שעות X 78% משרה = 1,373 ₪, ובניכוי 1,122 ₪ ששולמו
31 לתובעת, היא זכאית להפרש בסך 251 ₪.
- 32
33 **ניכויים מהשכר** – התובעת טענה כי ניכויים בגין דמי חבר וקורן מתנות, היו ניכויים שלא
34 כדין מהשכר.
35
36 ביחס לניכוי "דמי חבר", משאין חולק כי על הצדדים חלות הוראות ההסכם הקיבוצי בענף
37 השמירה, הרי שעל פי סעיף 25(א)3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 (להלן – חוק הגנת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3075-10

- 1 השכר), ניתן לנכות משכרו של העובד דמי חבר או דמי טיפול ארגוני. ר' בעניין זה גם סעיף
 2 כו' להסכם הקיבוצי בענף השמירה, שהיה בתוקף עד יולי 2009 וכן סעיף 34 להסכם
 3 הקיבוצי שנכנס לתוקף בחודש יולי 2009
- 4
 5 שונה הדבר ביחס לקרן מתנות. מדובר בסכום של 10 ש"ח שנוכה משכרה של התובעת עד
 6 (וכולל) ינואר 2009. הנתבעת טענה כי מדובר בקיזוז לטובת שי לעובדים, כאשר הנתבעת
 7 העניקה שי בערך העולה על הסכומים שנוכו והתובעת הסכימה לניכוי זה. מדובר בניכוי
 8 שאינו חובה על פי הדין. על פי סעיף 25 לחוק הגנת השכר, אין לנכות משכרו של העובד אלא
 9 סכומים המותרים על פי דין או כאלה שהעובד הסכים להם בכתב (סעיף 25(א)6) לחוק
 10 הגנת השכר). משלא הוצגה הסכמה בכתב של התובעת, היא זכאית להחזר הסכומים שנוכו
 11 משכרה ל"קרן מתנות". יוער כי המנגנון לפיו העובד הוא המממן משכרו את השי שיקבל
 12 מהמעביד, מעוררת תמיהה, וזו בלשון זהירה.
- 13
 14 לסיכום, התביעה ברכיב זה מתקבלת באופן חלקי ועל הנתבעת להשיב לתובעת 70 ₪.,
 15 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק.
- 16
 17 שכר בגין השעייה – לטענת התובעת (סעיף 32 לתצהירה), היא הושעתה מעבודתה לשבוע,
 18 בין 26.6.09 ליום 2.7.09. הנתבעת הכחישה טענה זו. מדובר בגרסה כנגד גרסה, כאשר אין
 19 חולק שהתובעת שובצה למשמרות במשרה חלקית. בנסיבות אלה אין כל סיבה להעדיף את
 20 גרסת התובעת כי דווקא בשבוע זה הושעתה מהעבודה. זאת במיוחד כאשר התובעת העידה
 21 כי בחודש יוני 2009 נעדרה מהעבודה בין בשל לימודים ובין בשל מחלה (נעמוד 6 לפרוטוקול,
 22 שורות 15-28).
- 23
 24 בבחינת הראיות הדלות שהובאו בנושא זה, התובעת לא הרימה את נטל השכנוע כי אכן
 25 הושעתה מהעבודה ועל כן התביעה ברכיב זה נדחית.
- 26
 27 פיצויי הלנת שכר
- 28 25. התובעת צירפה לתצהירה דף חשבון בנק לתקופה שמיום 24.7.08 ועד יום 29.12.08.
 29 מהשוואת שורות הזיכוי בחשבון לסכומים נטו המופיעים בתלושי השכר, עולה כי משכורת
 30 חודש יולי 08 שולמה ביום 11.8.08, משכורת חודש אוגוסט 2008 שולמה ביום 10.9.08,
 31 משכורת חודש ספטמבר 2008 שולמה ביום 10.10.08, משכורת חודש אוקטובר 2008 שולמה
 32 ביום 10.11.08 ומשכורת חודש נובמבר 2008 שולמה ביום 9.12.08.
- 33
 34 כלומר, במשך ארבעה חודשים הנתבעת שילמה לתובעת את השכר באיחור – איחור של יום
 35 אחד במשך שלושה חודשים ואיחור של יומיים, בחודש אוגוסט.
- 36
 37 ברכיב זה נתבעו 500 ₪ בגין כל חודש של הלנה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

- 1 הנתבעת טענה כי השכר שולם במועד, היינו בתשעה בכל חודש, כי התובעת לא הוכיחה .26
 2 ששכרה הולך והצביעה על ההבדל בין מועד התשלום ובין המועד בו הסכום מופיע בחשבון
 3 הבנק.
 4
 5 אין בסיס לטענת הנתבעת כי הרישום בדפי החשבון של התובעת אינו מדויק וכי ההפקדות
 6 בוצעו בפועל יום קודם לכן. יוער, כי הראיות בדבר מועד העברת המשכורת נמצאות בידי
 7 הנתבעות ואי הצגתן פועלת לחובתה. בנוסף, אין בטיעון זה להסביר מדוע משכורת חודש
 8 יולי 2008 שולמה באיחור של יומיים ולא באיחור של יום.
 9
 10 הנתבעת הוסיפה והצביעה על פסיקת בית הדין האזורי בירושלים, שם נפסק כי הלנת שכר .27
 11 היא רק מקום בו השכר שולם לאחר היום העשירי בחודש. אין בידי לקבל טיעון זה.
 12
 13 בחוק הגנת השכר נקבע כי המועד לתשלום השכר הוא עם תום החודש בעדו הוא משתלם
 14 (סעיף 9 לחוק). בעניינו חל סעיף 10 לחוק, אשר אף אף הוא מפנה לסעיף 9 לחוק (ר' גם
 15 הנפסק בע"ע (ארצי) 1112/02 הלפמן גרינברג – מדינת ישראל, משרד החינוך, 8.10.03;
 16 להלן – פרשת הלפמן גרינברג).
 17
 18 בסעיף 1 לחוק הגנת השכר נקבע כי שכן מולן הוא שכר שלא שולם עד היום הקובע ואילו
 19 היום הקובע נקבע כיום התשיעי (ולא העשירי) שלאחר שהמועד לתשלום השכר. כך אף
 20 עולה מפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בפרשת הלפמן גרינברג, שם נפסק (ההדגשה הוספה
 21 – (ג.ד.):
 22
 23 "בהתאם לנקבע בפסק דין זה שכרם של המורים ממלאי המקום שולם באיחור ועל
 24 כן הפך לשכר מולן לאחר היום התשיעי של החודש בו היה אמור להשתלם.
 25
 26 כלומר, מקום בו הנתבעת שילמה את השכר לאחר התשעה בכל חודש, היא הלינה את שכרה
 27 של התובעת.
 28
 29 לאור האמור לעיל, יש לקבל את התביעה ברכיב זה, ברם לא בסכומים שנתבעו. על פי סעיף .28
 30 17(א)(1) לחוק הגנת השכר, פיצויי ההלנה בגין השבוע הראשון לאיחור, יהיו בשיעור של
 31 החלק העשרים מהשכר המולן. על פני הדברים, כאשר בחודשים הרלוונטיים שכר הנטו
 32 המקסימלי ששולם לתובעת היה 5,168 ₪ ואף זאת רק בחודש אחד, ברי כי הסכומים
 33 שנתבעו ברכיב זה אינם מתיישבים כלל עם הדין (5,168 ₪ לחלק ל – 20, לחלק ל – 7 ימים,
 34 מאחר שמדובר בהלנה לשבוע ואילו האיחור היה בן יום אחד בלבד = 37 ₪).
 35
 36 בנסיבות אלה, ובשים לב לשכר הנטו של התובעת באותם חודשים, הנתבעת תשלם לתובעת
 37 פיצויי הלנת שכר בסך 120 ש"ח, שישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.08



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 10-3075

- 1 (התאריך המאוחר ביותר בו היה על הנתבעת לשלם לתובעת את השכר נשוא רכיב תביעה
2 זה) ועד התשלום בפועל.
3
4 סוף דבר – התביעה מתקבלת באופן חלקי ועל הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים
5 הבאים:
6 א. פיצויי פיטורים בסך 3,190 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.8.09 ועד
7 התשלום בפועל;
8 ב. הפרשי פדיון חופשה בסך 279 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
9 1.8.09 ועד התשלום בפועל;
10 ג. הפרשי פדיון הבראה בסך 238 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
11 1.8.09 ועד התשלום בפועל;
12 ד. דמי חגים בסך 251 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.8.09 ועד
13 התשלום בפועל;
14 ה. החזר ניכויים מהשכר בסך 70 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.2.09
15 ועד התשלום בפועל;
16 ו. פיצויי הלנת שכר בסך 120 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.08
17 ועד התשלום בפועל;
18 ז. הוצאות התובעת, לרבות שכ"ט עו"ד בסך 2,500 ₪ שאם לא ישולמו תוך 30 ימים,
19 ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק.
20
21

22 **ניתן היום, כ"ח אב תשע"ג, (04 אוגוסט 2013), בהעדר הצדדים.**

23
24

25 דגית ויסמן, שופטת
26
27