



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1

לפני:

כב' השופטת שרה מאירי – אב"ד

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף זינדוביץ'

teklay zeraysie malaka yohanes
ע"י ב"כ עו"ד ליאב עמר

התובע

-

1. הצדף עינוגי ים בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אורנה שמריהו

הנתבעות

2. אקטיב צוק בע"מ – ניתן פס"ד (23.3.14).

2

3

פסק דין

4

5

6 התובע, מבקש מקלט מאריתריאה, הועסק במסעדת "הצדף" בראשון לציון, כעובד
7 כללי (חיתוך ירקות, הכנת סלטים, נקיון, שטיפת כלים ועוד), מיום 1.10.09 ועד ליום
8 3.8.13, עת הסתיימה עבודתו. תחילה הועסק באמצעות נתבעת 2, חברת כח אדם
9 ומחודש יוני 2013 ע"י נתבעת 1, מפעילת המסעדה ("המסעדה"; "הנתבעת").
10 ביום 8.10.13 הוגש כתב תביעה מתוקן, ע"י צרוף הנתבעת 2.
11 ביום 10.11.13 הגישה הנתבעת כתב הגנה, בו הכחישה טענות התובע.
12 ביום 23.3.14 התקיים דיון מקדמי בפני כבוד הרשמת עדי ריכטמן ובו ניתן פסק דין
13 בהעדר התייצבות ובהעדר כתב הגנה, לפיו על נתבעת 2 לשלם לתובע סך של 152,391
14 ש"ח (סכום התביעה) בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת התביעה עד לתשלום
15 בפועל.

16 ביום 30.4.14 הגיש התובע תצהירו.

17 ביום 12.6.14 הגישה המסעדה תצהיר מר דוד אביטל (מנכ"ל ובעלים; "אביטל").

18 ביום 23.6.14 נשמעו בפנינו עדויות הצדדים.

19 ביום 14.7.14 הוגשו סיכומי התובע וביום 12.11.14 הוגשו סיכומי הנתבעת.

20



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1

2

דין

3

4

1. מיהות הנתבעות

5

6

טוען התובע כי הנתבעת שימשה מעסיקתו משך כל תקופת העסקתו במסעדה

7

וכי השתמשה בשירותי הנתבעת 2 על מנת להתחמק מתשלום זכויותיו וכי

8

העסקתו באופן זה היא של "מעבידים במשותף".

9

10

לטענת הנתבעת, אין היא חייבת בכך הן משום שהתובע לא הועסק על ידה

11

במהלך רוב תקופת עבודתו והן משום שהתובע התפטר על דעתו ובלי שהורעו

12

תנאיו. התובע עבד אצל נתבעת 2 במהלך רוב תקופת עבודתו במסעדה (מ-

13

10/09 ועד 05/13, כולל) ורק ב-2 החודשים האחרונים עבר לעבוד אצל

14

הנתבעת, משהלין על אי קבלת תלושי שכר מנתבעת 2 ומשהנתבעת הציעה כי

15

יעבור לעבוד אצלה. הנתבעת מכחישה טענת התובע כי מדובר ב-"2 מעסיקים

16

במשותף".

17

18

2. רציפות העסקה

19

20

סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 קובע:

21

22

"מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות -

23

אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו

24

פיצויי פיטורים".

25

כבר נקבע: "לא בכדי נקט המחוקק, בסעי' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים בדיבור

26

'מעביד אחד או מקום עבודה אחד', ללמדך - ראשית, כי בשתי חלופות

27

מדובר, ושנית - כי בכל אחת מהן זכאי העובד 'ממעבידו שפיטרו' לפיצויי

28

פיטורים עבור כל תקופת עבודתו." (דב"ע תשן/ 3-105 ת.ד.ל. שירותים

29

טכניים (1986) בע"מ - אהרן בביאן, פד"ע כב 102, 104):

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 מכך עולה כי "המפעל" או "מקום העבודה" משמש כשלעצמו מקור של זכויות,
2 ומי שעבד במקום עבודה אחד, אפילו התחלפו המעבידים, נשמרת רציפות
3 עבודתו, מכח עבודתו במקום עבודה אחד (עד"מ 300259/98 פרגו בע"מ נ'
4 מאיה ורשבסקי, לא פורסם).

5

6

כך נפסק:

7 "ביחסי עובד ומעביד קיימת, במפורש ובמכללא, זיקה משולשת בין המעביד,
8 העובד ומקום העבודה. נפקותה של זיקה משולשת זו היא בקשר המתקיים
9 בין העובד לבין מקום העבודה והנמשך, כברור מאליו, אף כאשר המעבידים
10 מתחלפים.

11 על רקע זה ניתן, אפוא, להבין את מדיניות המחוקק בישראל בדבר שמירת
12 זכויות העובד במשפט העבודה המגן, בזיקה למקום העבודה במקרה של
13 חילופי מעבידים... " (דב"ע נד/4-1, נד/4-3 ההסתדרות הכללית של העובדים
14 בא"י - התעשייה האווירית לישראל בע"מ ואח' וערעור שכנגד, פד"ע כט 601,
15 623-624

16

17

וכך גם קבע בית המשפט העליון:

18 "הזכויות שבהן מדובר הינן הזכות לפיצויי פיטורין והזכות לפדיון חופשה.
19 בשני החוקים העוסקים בכך קבע המחוקק עיקרון של שמירת זכויות העובד
20 בעת חילופי מעבידים, כך שהנטל לקיום הזכויות לפיצויי פיטורין ודמי
21 חופשה עובר אל כתפי המעביד החדש עבור תקופת העבודה אצל המעביד
22 הקודם והחדש כאחד." (ע"א 415/90 חיים מזרחי ואח' נ. הנאמן על נכסי
23 אריה שטנדר - פושט רגל, פ"ד מו(4) 601, 606).

24 מכל האמור לעיל עולה, כי חילופי מעבידים כשלעצמם, אינם פוגמים ברציפות
25 ובזכויות המגן הנובעות ממנה, אם ממשיך העובד לעבוד באותן מקום, אף
26 שתחת מעבידים שונים.

27

28

ומן הכלל אל הפרט:

29

30 התובע עבד במסעדה קרוב לארבע שנים ברציפות. אין חולק כי במהלך
31 העסקתו התחלפו מעסיקיו, קרי: התובע הועסק ע"י נתבעת 2 (סעיף 15 לכתב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 ההגנה), עד שמ-1.6.13 החלה הנתבעת להנפיק עבורו תלושי שכר. כך ארע
2 משהתובע הלין בפניה, לראשונה, כי אינו מקבל תלושי שכר מהנתבעת 2, שאז
3 הודיעה לתובע מיד שיועבר לעבוד תחתיה. הנתבעת יזמה את מעברו לעבוד
4 אצלה משום שהכיר את העבודה ומשום שרצתה להיטיב עמו (עמ' 14) ואף
5 הציעה לפצותו בסך 5,000 ₪ בעבור תקופת עבודתו אצל נתבעת 2.
6
7 התרשמנו כי בעשותה כך פעלה הנתבעת בלי לדעת את הוראות החוק באשר
8 לשמירת זכויותיו של העובד. הנתבעת רצתה להיטיב עם התובע ואך נטלה על
9 עצמה "בלי דעת" אחריות לקיים זכויות התובע לכל תקופת העסקתו
10 במסעדה.
11 כך, הנתבעת לא החתימה את התובע על מסמך הפוטר אותה מתשלום זכויותיו
12 לתקופת עבודתו אצל נתבעת 2 (עמ' 16) (וכמתחייב מחוק פ"פ).
13 במשולש ההעסקה שנוצר בין התובע ובין הנתבעות נוצרה זיקה בין התובע
14 לבין המסעדה (מקום עבודתו) אשר הביאה לרצף זכויותיו ולפיכך,
15 בהתקשרותה עם התובע, הנתבעת נטלה את האחריות לקיום זכויותיו גם
16 לתקופת עבודתו אצל נתבעת 2.
17 מסקנתנו היא כי הנתבעת נושאת באחריות לזכויות התובע ביחס לכל תקופת
18 עבודתו במסעדה.

3. מעסיקים במשותף

21 התובע טוען כי הנתבעת נושאת באחריות לזכויותיו לפיצויי פיטורים
22 (ולזכויות נוספות) משך כל תקופת עבודתו במסעדה מכוח דוקטרינת
23 "מעסיקים במשותף", לפיה הן הנתבעת והן נתבעת 2 העסיקו את התובע בו
24 זמנית.
25 לאחר עיון בטענות ובראיות שהציגו הצדדים בפנינו ובפרט בהעדרה של נתבעת
26 2 מהליך זה, מצאנו כי ניצבים בפנינו סימני שאלה רבים בסוגיה זו ולמעשה
27 אין בפנינו נתונים כדי להכריע כטענתו.
28 כבר נפסק כי המפתח בשאלת זהות המעסיק הוא ניתוח המסכת העובדתית
29 הנוגעת לעניין. על בית הדין לבחון את מכלול הזיקות שנוצרו במהלך העסקתו
30 של העובד ולקבוע מה משקל יש לתת לכל אחת מהן ולאיזה צד נוטה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 המטולטלת. בית הדין יתן דעתו במיוחד לשאלה המהותית העיקרית והיא –
2 מיהו, לאמיתו של דבר, מעסיקו של העובד (ע"ע 1334/04 נינה טופר נ' מועצה
3 מקומית תל-שבע ואח' לא פורסם; ע"ע 33542-11-12 אוניברסיטת בן גוריון נ'
4 פרופ' דינה פלפל) (מנחם גולדברג, דיני עבודה (כרך ראשון) (שער 2) (הוצאת
5 סדן, 2009), עמ' 31 והאסמכתאות שם).

6
7 עוד נפסק כי הקביעה השיפוטית בדבר זהות המעסיק תעשה בהתבסס על
8 בחינה מהותית של כלל מאפייני ההתקשרות, וללא תלות בהגדרות שנקבעו על
9 ידי הצדדים עצמם (דב"ע נב/3-142 חסן אלהרינאת נ' כפר רות פד"ע כד 535)
10 ("פרשת כפר רות") ("פרשת כפר רות").

11
12 סימני ההיכר לזהות המעביד נקבעו בפרשת כפר רות כדלקמן: כיצד ראו
13 הצדדים את היחסים ביניהם, בידי מי הכוח לפטר את העובד, מי קיבל את
14 העובד לעבודה ומי מעבירו מתפקיד לתפקיד, מי קובע את מכלול תנאי עבודתו
15 לרבות את גובה שכרו ואת הנלווים לשכרו, מי חייב לשאת בתשלום שכרו של
16 העובד (מהבחינה משפטית ולא מהבחינה הטכנית), ממי על העובד לבקש
17 אישור לחופשותיו, כיצד דווחו יחסי הצדדים לרשויות, מי מפקח על עבודתו
18 של העובד, למי מדווח העובד על עבודתו, למרותו של מי העובד סר, למי
19 הבעלות על הציוד, החומרים או הכלים המשמשים את העובד בעבודתו, האם
20 העבודה שלשם ביצועה נשכר העובד נעשית במסגרת עיסוקו העיקרי של
21 המשתמש בעבודה, ובו משתלב העובד, או שמא נשכר העובד לביצוע פרויקט
22 צדדי הדורש מיומנות מיוחדת שאינה מסוג המיומנויות הרגילות הדרושות
23 לעיסוקו העיקרי של המשתמש בעבודה.

24
25 התובע העיד כי הנתבעת היא זו שקיבלה אותו לעבודה וכי העברתו לעבודה
26 דרך הקבלן היתה טכנית בלבד (עמ' 7), אולם הנתבעת לא אישרה זאת בכתביה
27 ובעדויות מטעמה ואף מעדותו של התובע עולה כי עובדים נוספים במסעדה
28 הועסקו באמצעות נתבעת 2 (עמ' 7). מעבר לכך, לא הובאה בפנינו כלל גרסתה
29 של נתבעת 2 בנושא זה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 ככלל, יובהר כי בהעדרה של נתבעת 2 מהליך זה לא ניתן היה להתרשם באופן
2 מלא מהאופן שבו ראו הצדדים את היחסים ביניהם וללא עדויות וראיות (גם)
3 מטעמה/ביחס ליחסיה עם התובע לא ניתן היה להשלים את התמונה ולהגיע
4 למסקנה ברורה בסוגיית מעסיקים במשותף. כך למשל, הצדדים חלוקים
5 באשר לתוכן עבודתו של התובע: התובע טוען ששימש כעובד כללי (סעיף 3
6 לכתב התביעה) ואילו לפי הנתבעת שימש כעובד ניקיון בלבד, משהנתבעת 2
7 נתנה שירותי ניקיון ולא היתה חברת (קבלן) כ"א (סעיף 8 לכתב ההגנה). שאלות
8 נוספות שנתרו פתוחות הינן לגבי זהות המעסיק שהיה בכוחו לפטר את העובד
9 ולהעבירו מתפקיד לתפקיד. לעניין קביעת תנאי העבודה, אמנם יכולים אנו
10 לשער כי הנתבעות השפיעו, כל אחת בדרכה, על תנאי עבודתו של התובע לרבות
11 שכרו, אולם הצדדים לא סיפקו לנו עדויות ו/או ראיות בעניין זה. ואין בפנינו
12 מידע בדבר האופן שבו דווחו יחסי הצדדים לרשויות.
13
14 בנוסף, אף עדותו של המנכ"ל והבעלים בעניין יחסי העבודה בין הצדדים היתה
15 כללית ולא ניתן לקבוע על פיה באופן מוחלט כי מדובר במעסיקים במשותף.
16 מעדותו עולה מחד כי מנהל המשמרת מטעם הנתבעת הוא שנתן הוראות
17 לתובע (עמ' 14), כי ציוד הניקיון היה של הנתבעת (עמ' 14) וכי נוהל שעון
18 עבודה מכני ע"י הנתבעת (עמ' 11) ומאידך, מעדותו עולה כי המשמרות נעשו
19 בתיאום עם נתבעת 2 ולא עם התובע: **"...יש מלא תפקידים שונים, משמרות
20 לברמנים, מלצרים, עובדי ניקיון, במקרה הזה השף נותן לקבלן מה הוא צריך
21 לאותו שבוע ותוך כדי זה יכול לתת תוספת של כ"א" (עמ' 14).**
22
23 עוד עולה מעדותו של המנכ"ל והבעלים (עמ' 11) ומהחשבוניות שהעבירה
24 נתבעת 2 לנתבעת (נספח א' לתצהירה), כי נתבעת 2 היא ששילמה לעובדים
25 במסעדה את שכרם. בהיבט תשלום השכר, יודגש כי בחשבוניות הנ"ל דווח
26 השכר ששולם לכל העובדים של הנתבעת 2, ללא התייחסות פרטנית לתובע
27 באופן המעיד כי לא התקיים קשר אישי וישיר בין התובע לנתבעת: **"...לגבי
28 הקבלן הוא חייב אותי איך הוא חילק את זה הלאה ביניהם אני לא יודע... ש.
29 כמה שילמת בגין שירותי התובע? ת. אני לא יכול לדעת." (עמ' 12,13).** אף
30 בישיבות החודשיות שהתקיימו בין נציגי הנתבעות, לא התקיים דיון אישי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 ביחס לתובע: "הקבלן היה אמור לספק עובדים לכמה משמרות ולסופי שבוע
2 ולא בהכרח הם היו אותם האנשים. יכול באותו שבוע גם שיעבדו 7-8 אנשים
3 שונים. היו גם מקרים ששני אנשים הדפיסו על אותו כרטיס, אני לא אומר
4 שזה היה במקרה הזה, אבל היו מקרים כאלה." (עמ' 12). לבסוף, העיד
5 המנכ"ל והבעלים כי לא ידע דבר באשר לתנאי ההתקשרות בין התובע לנתבעת
6 2 (עמ' 16).
7 ראוי להוסיף ולהבהיר כי התובע טוען כאמור כ"מצוות אנשים מלומדה" לאחר
8 שנטל יעוץ משפטי וכשבמהלך התקופה לא טען כלל (גם לא כנגד הנתבעת 2)
9 ובפועל, אף לא ממש הציג ראיות רלוונטיות שהיו בידו להציגו.
10 לסיכומה של נקודה זו, אין בפנינו די עדויות וראיות בפנינו כדי לקבוע
11 מסמרות לגבי תחולת דוקטרינת מעסיקים במשותף בענייננו. מצאנו לציין רק
12 כי הגם שהנתבעת היתה "אדישה" לתנאי העובדים שהביאה הנתבעת 2
13 (ולהתנהלות בינם לנתבעת 2), הרי מעת שהלין בפניה התובע – הציעה כי יהיה
14 עובדה – ואף נתקבל לעבודתו אצלה (הגם שלא באופן הראוי, מבחינתה).
15

חוק הגברת האכיפה

.4

16 התובע טוען כי הנתבעת נושאת באחריות לתשלום זכויותיו אף מכוח סעיף 28
17 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב – 2012 ("חוק להגברת
18 האכיפה"), משום שהתקשרה עם נתבעת 2 ב"חוזה הפסד" אשר חוסך עלויות
19 העסקה ובאופן זה לא אפשרה תשלום זכויותיו.
20 סעיף 28(א) לחוק להגברת האכיפה, קובע:

21 "א) כרת מזמין שירות חוזה עם קבלן, שמתקיים בו אחד
22 התנאים המפורטים להלן, תחול על מזמין השירות אחריות
23 אזרחית כלפי עובד של הקבלן המועסק אצלו, לפי הוראות
24 סעיף 25, אף אם לא מתקיימים לגבי השירות התנאים
25 שבסעיף קטן (א)(1) ו-(2) של הסעיף האמור, וכן לא יחולו
26 לגביו ההגנות לפי סעיף 27:

27
28 (1) בחוזה או בהצעתו של הקבלן לא פורטו בכתב רכיבי השכר
29 שישלם הקבלן לעובדיו וכן עלות השכר המינימלית, הצהרת
30 הקבלן על עלויות נוספות כולל רווח, והתחייבות של מזמין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 השירות לתשלום בסכום שלא יפחת מעלות השכר המינימלית
2 והעלויות הנוספות כאמור;
3 (2) עלות השכר המינימלית כאמור בפסקה (1) פחותה מערך
4 שעת עבודה שנקבע לפי סעיף קטן (ב);
5 (3) מזמין השירות משלם בפועל לקבלן סכום הנמוך מערך
6 שעת עבודה שנקבע לפי סעיף קטן (ב), בעבור שעת עבודה
7 לעובד של הקבלן".

8

9 ולהלן תנאי סעיף 25(א) לחוק להגברת האכיפה:

10 "חובת מעסיק שהוא קבלן, כלפי עובדו, לפי הוראת חיקוק
11 המנויה בתוספת השלישית ולפי הוראות צווי הרחבה המנויות
12 בסעיף קטן (ב) תחול גם על מזמין השירות בעד פרק הזמן
13 שהעובד הועסק במתן השירות אצלו, בהתקיים כל אלה:
14 (1) השירות ניתן אצל מזמין השירות באמצעות ארבעה
15 עובדים לפחות; לעניין זה אחת היא אם השירות ניתן בידי
16 עובדים המועסקים בידי אותו קבלן או קבלנים שונים;
17 (2) השירות ניתן במהלך תקופה של שישה חודשים לפחות,
18 באופן קבוע ורציף;
19 (3) נמסרה הודעה למזמין השירות כמפורט בפסקת משנה (א)
20 או (ב) שלהלן, והחובה לא מולאה בידי הקבלן עד תום 30 ימים
21 ממועד מסירת ההודעה כאמור –

22 (א) העובד דרש מהקבלן, בכתב, למלא את החובה, ומסר
23 למזמין השירות הודעה בכתב ולפיה מסר לקבלן את
24 הדרישה האמורה; דרישה והודעה כאמור יכול שיימסרו
25 גם על ידי ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה או
26 ארגון העובדים שהעובד חבר בו, ובאין ארגון כאמור – על
27 ידי ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של עובדים, ובלבד
28 שהעובד הסכים לכך; תובענה שהוגשה בידי העובד נגד
29 הקבלן ומזמין השירות או נגד מזמין השירות, בשל הפרת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 החובה, לא יראו אותה כדרישה וכהודעה לפי פסקה זו;
2 (ב) מפקח עבודה מסר למזמין השירות הודעה בכתב,
3 הרבות הודעה לפי סעיף 16(ג), כי יש לו מידע ולפיו הקבלן
4 לא מילא את החובה כלפי עובדו".

5
6 עינינו הרואות כי קיום סעיף 28(א) לעיל מותנה בקיום תנאי סעיף 25(א)
7 שהינם תנאים מצטברים. לאחר בחינת עדויות וראיות הצדדים, מצאנו כי
8 בענייננו אין מתקיימים כל תנאי הסעיף הנ"ל. אמנם שירותי הניקיון ניתנו
9 (ככל הנראה) באופן רציף במהלך קרוב לארבע שנים (כנדרש בסעיף 25(א)(2)),
10 אולם התובע לא הוכיח כי שירותי הניקיון במסעדה ניתנו ע"י 4 עובדים (עובדי
11 הנתבעת 2) לפחות [כנדרש בסעיף 25(א)(1)] ואף לא נמסרה לנתבעת הודעה
12 בכתב מטעמו בדבר חובת נתבעת 2 ליתן לו תלושי שכר ולשלם לו את מלוא
13 זכויותיו [כנדרש בסעיף 25(א)(3)]. התובע פנה לנתבעת בנושא (קבלת) תלושי
14 שכר, אך פנייתו נעשתה בע"פ ועל כן אין היא עונה על דרישות החוק ואף אין
15 בדינו די מידע באשר ל"טיבה" של פניה זו. אין לשכוח גם כי בתגובה לפנייתו
16 של התובע העבירה אותו הנתבעת מיידית להיות עובד שלה (עמ' 14). ולענין
17 עדכון הותק, המנכ"ל והבעלים העיד כי התובע כלל לא פנה אליו בעניין זה (עמ'
18 14). לא הוכח ולא שוכנענו כי פנייה לגבי עדכון הוותק, התבצעה.
19 מאחר שלא מתקיימים כל תנאי סעיף 25(א), מתייטר הדיון ברכיבי סעיף 28(א)
20 ומסקנתנו היא כי אין להחיל על המקרה שבפנינו את החוק להגברת האכיפה
21 וכי יש לדחות טענות התובע בעניין זה.

22
23 זה המקום להעיר כי גרסתו של התובע שזורה בסתירות ובטענות ואמירות
24 בלתי מבוססות. כך, מספר פעמים במהלך ההליך גילה התובע חוסר עקביות
25 בדבריו: תחילה הצהיר כי זהות הקבלן לא היתה ידועה לו (סעיף 9 לכתב
26 התביעה) ובמקום אחר העיד כי מדי חודש נפגש עם נציג של הקבלן לקבל את
27 שכרו (עמ' 7); בכתב התביעה (סעיף 3) טען כי שימש כעובד כללי שעבודתו
28 כללה, בין היתר, עבודות ניקיון ועבודות מטבח, ומנגד הוצגו שאלות בחקירה
29 הנגדית לנתבעת על ציוד הנתבעת ששימש את התובע לעבודות ניקיון (עמ' 14);
30 התובע העיד כי את התשלום בעבור עבודתו מהנתבעת 2 קיבל במזומן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 ובהמחאות (עמ' 9), אולם לא הציג בפנינו תיעוד כלשהו(לא של ההמחאות ואף
2 לא של תשלומי השכר במזומן). בנוסף, דוחות הנוכחות שהציג אינם מהימנים
3 עלינו, כפי שיפורט בהמשך.
4 נוכח הדברים האמורים, התנהלות התובע בענייננו מעוררת ספקות ויש בה
5 בכדי לערער את מהימנות גרסתו. מנגד, התרשמנו כי עדותו של המנכ"ל
6 והבעלים הינה אותנטית ומבוססת ולפיכך, מצאנו אותה מהימנה עלינו.

7

8 פיצויי פיטורים .5

9

10 טוען התובע כי התפטר מעבודתו משום שהנתבעת לא שילמה את זכויותיו
11 בעבור תקופת עבודתו במסעדה לרבות פדיון ימי חופשה, דמי הבראה, דמי
12 חגים ותשלום בעד שעות נוספות ובעד שעות שבת, הפקדות לקרן פנסיה וכן לא
13 הנפיקה לו תלושי שכר ולא עדכנה את הוותק שלו מתחילת עבודתו במסעדה.
14 לדידו, מדובר בהרעת תנאים ולכן, הינו זכאי לפיצויי פיטורים בסך 16,483 ₪.

15

16 משמצאנו כי שמר התובע על זכותו לפיצויי פיטורים ביחס לכל תקופת עבודתו
17 במסעדה, נדרש כעת לטענתו, לפיה התפטרותו מקורה בהרעת תנאים ועל כן
18 מזכה היא בפיצויי פיטורים. נזכיר כי לדידו של התובע – הרעת התנאים נובעת
19 מאי הנפקת תלושי שכר רטרואקטיבית ע"י הנתבעת ומאי תשלום זכויותיו
20 הסוציאליות ביחס לכל תקופת עבודתו.

21 סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963, קובע:

22 **"התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות**
23 **אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך**
24 **בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין חוק כפיטורים"**.

25 נפסק כי יש לראות באי כיבוד זכויותיו של העובד כ"נסיבות אחרות
26 ביחסי עבודה לגבי אותו עובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו":

27 **"מקום בו לא שולמו לעובד זכויותיו מכוח החוק, הסכמים קיבוציים או צווי**
28 **הרחבה, העובד אינו חייב להמשיך להשלים עם התנהלות זו של המעביד**
29 **ועומדת לו זכותו להתפטר בדין מפוטר, גם אם לא חלו שינוי או הרעה בסמוך**
30 **למועד התפטרותו מהעבודה, וכן גם אם במהלך תקופת העבודה לא העלה**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 העובד טענה בנוגע לכך. לעניין זה, יש לראות באי כיבוד זכויותיו של העובד
2 כ"נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו עובד שבהן אין לדרוש ממנו כי
3 ימשיך בעבודתו" (ע"ע 26706-05-11 חיים שבתאי נ' טכנובר בע"מ, לא
4 פורסם).

5 במקום אחר נפסק כי נסיבות אחרות ביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מעובד כי
6 ימשיך בעבודתו נבחנות לפי מצב הדברים עובר להתפטרות, עת נותנים את
7 הדעת לנתונים שפעלו למעשה ולא לנתונים רדומים אשר יכלו לפעול, אך לא
8 הם היו אלה שמחמת קיומם התפטר העובד (דב"ע לו/3-123 מדינת ישראל נ'
9 **שלום לבני** פד"ע ח 261).

10 בבואנו לבחון את הסוגיה יש לתת את הדעת לשאלה מיהו הנושא בנטל הראיה
11 לקיומן של אותן נסיבות אחרות ביחסי העבודה.

12 משטוען התובע כי לא הונפקו לו תלושי שכר, נבדוק אם מתקיים היפוך של
13 נטל הראיה, ע"פ סעיף 26ב(ג) לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958 ("חוק הגנת
14 השכר"). וכך קובע סעיף זה:

15 **"בתובענה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי-תשלום גמול שעות**
16 **נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון**
17 **חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות, והמעסיק שחייב במסירת תלושי שכר**
18 **לפי הוראות סעיף 24, לא מסר לעובד תלושי שכר, או מסר לעובד תלושי שכר**
19 **שלא נכללו בו הרכיבים האמורים, חזקה היא כי נקבע לעובד שכר כולל**
20 **בניגוד להוראות סעיף 5, ככל שהוא חל עליו, ויראו בשכר ששולם לו כשכר**
21 **רגיל, שהרכיבים האמורים אינם כלולים בו, אלא אם כן הוכיח המעסיק**
22 **אחרת."**

23 בענייננו, נתבעת 2 (ככל הנראה) לא הנפיקה לתובע תלושי שכר בעבור תקופת
24 עבודתו אצלה (44 חודשים). הנתבעת ניפקה לתובע תלושי שכר בעבור התקופה
25 הקצרה שעבד אצלה (3 חודשים), טרם התפטרותו (ת/1). בהנתן מצב דברים
26 זה, בו נתבעת 2 היא זו שלא הנפיקה לתובע תלושי שכר, ע"פ תנאי סעיף
27 26ב(ג), אנו סבורים כי ביחס לנתבעת לא מתקיים היפוך נטל הראיה וכי נטל
28 הראיה להוכחת אי תשלום הזכויות, הוא על התובע.

29 נחדד ונדגיש כי בנסיבות, הנתבעת אמנם נושאת באחריות לקיום הזכות
30 לפיצויי פיטורים במהלך כל תקופת עבודתו של התובע במסעדה, אולם אין נטל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 זה הופך אותה ל"מעסיק שחייב במסירת תלוש השכר" ע"פ סעיף 26ב(ג) לחוק
2 הגנת השכר, לתקופה בה לא הועסק על ידה. על אף רצף ההעסקה המתקיים
3 בענייננו, הנתבעת אינה נדרשת "להכנס לנעליה" של נתבעת 2 ולהנפיק,
4 רטרואקטיבית, תלושי שכר ביחס לתקופת עבודתו של התובע כעובד הנתבעת
5 2. לפיכך, אין מקום להיפוך נטל הראייה על הנתבעת.
6 לאחר עיון בעדויות ובראיות שבפנינו, מצאנו כי התובע לא הוכיח טענותיו לאי
7 תשלום זכויותיו (שלטענתו, הינן בבחינת "הנסיבות" שבסעיף 11 לחוק), כפי
8 שיפורט להלן:
9 התובע לא הציג רישום מ"זמן אמת" של הסכומים המגיעים לו, לטענתו; לא
10 הראה כי פנה לנתבעת 2 במהלך העסקתו בדרישה לקבלת הזכויות אותן תובע
11 הוא עתה מהנתבעת; התובע אף לא הלין על אי תשלום זכויותיו בפני הנתבעת
12 במהלך רוב תקופת העסקתו(אצל הנתבעת 2). רק לאחר 44 חודשי עבודה פנה
13 התובע לנתבעת והלין כי אינו מקבל תלושי שכר. אי פנייתו לנתבעת משך זמן
14 כה רב מעלה לא מעט תהיות. לא ברי מדוע שתק התובע ונמנע מלפנות לנתבעת
15 עד אשר מלאו כמעט ארבע שנים להעסקתו; התובע טוען כי ציון תאריך
16 תחילת עבודתו בנתבעת על תלושי השכר, נועד למחוק את וותק עבודתו
17 במסעדה, אולם, כאמור, מעולם לא הלין על כך בפני נציגי הנתבעת ומכל
18 מקום, לא הוכיח כי כך.
19 אין לשכוח כי הנתבעת דווקא קלטה התובע כעובד התובע מעת שהלין על אי
20 קבלת תלושי שכר, ואין לשכוח כי לא הלין על אי קבלת קבלת זכויות (גם
21 לשיטתו).
22 משלא הוכח כי פנה לקבל כל הזכויות הנטענות, מהנתבעת, בטרם התפטר –
23 נדחית התביעה בעילה זו.

6. יתר זכויות התובע

24
25 א. טוען התובע כי הנתבעת לא שילמה את זכויותיו בעבור כלל תקופת עבודתו
26 במסעדה לרבות פדיון ימי חופשה, דמי הבראה, דמי חגים, שעות נוספות, שעות
27 שבת והפקדות לקרן פנסיה.
28
29
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

1 התובע הציג בפנינו דוחות נוכחות (נספח ת/2), שהינם בלתי קריאים בחלקם,
2 חזותם אינה כשל מסמך רשמי של מי מהנתבעות ויש בהם השלמות בכתב ידו
3 של התובע. אף המנכ"ל והבעלים לא אישר בעדותו כי מדובר בדוחות הנוכחות
4 של התובע (עמ' 12). ממכתבה של ב"כ הנתבעת (ת/4) עולה כי דוחות הנוכחות
5 הועברו לנתבעת 2, לאחר חתימת עובדיה במסעדה על דוחות הנוכחות ולכן
6 אינם נמצאים עוד ברשות הנתבעת. בהעדר נתבעת 2 מההליך, לא מובן לנו
7 האם והכיצד בהשתלשלות העניינים הגיעו דוחות נוכחות לידי התובע. לא
8 התרשמנו כי דוחות הנוכחות שהציג התובע אמינים ולפיכך, לא ניתן להם
9 משקל בהכרעתנו. נציין כי בולטים בהעדרם דוחות הנוכחות המלאים
10 מהחודשים 6-8/13 (התובע הציג דוח נוכחות ריק לחודש 6/13), תקופת עבודתו
11 של התובע אצל הנתבעת, ונתמה כי לא הוצגו בפניו. על כן, אין בידינו לבחון
12 טענות התובע ביחס לתקופת עבודתו הקצרה אצל הנתבעת; למעשה, התובע
13 לא הציג בפנינו בדל ראיה בנוגע לעבודתו במסעדה ותביעתו היא בבחינת "רב
14 הנסתר על הגלוי". אין תביעתו מגלה מידע בסיסי כגון: מועד תחילת עבודתו
15 במסעדה, מס' ימי החופשה העומדים לרשותו ופרטים נוספים הנוגעים לשעות
16 עבודתו, לשכרו ולתנאים הנלווים לשכרו. תביעתו כוללת טענות הנטענות
17 באופן סתמי וללא כל בסיס ראיתי. לא הוצגו בפנינו ראיות נוספות כלשהן
18 שיכול שהיה בהן "לאפשר" בחינת הטענות ברכיבים הנדונים.
19 בנסיבות, אין באפשרותנו להכריע בדבר יתר זכויות התובע ואף אנו סבורים כי
20 אין זה מן הצדק להפוך את נטל הראיה על הנתבעת בעניינים הנדרשים ע"פ
21 חוק (כגון: פידיון ימי חופשה). יצוין כי לטענת התובע המקור לחלק מזכויותיו
22 הינו צו הרחבה בענף כוח האדם. מצאנו כי גם טענה זו לא הוכחה ואף נטענה
23 בעלמא, משהתובע לא הציג ולו בדל של ראיה המוכיחה כי נתבעת 2 הינה קבלן
24 כוח אדם וברי כי העדרה מההליך אף היא מערערת בסיס טענתו זו.
25
26 לאור כל האמור לעיל, יש לדחות את טענת התובע בדבר אי תשלום זכויותיו,
27 או טענתו בדבר חלות צו ההרחבה בענף כוח האדם.
28 משלא הוכח בפנינו מה קיבל התובע במהלך עבודתו אצל הנתבעת 2, מה לא
29 קיבל ומשכאמור תלונתו לנתבעת על העסקתו בנתבעת 2 התייחסה לאי קבלת
30 תלושי שכר בלבד – ומשלא הציג ולו ראיה "דלה" לזכויותיו/העדרן בתקופת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 46563-09-13

- 1 העסקתו אצל הנתבעת 2 – לא שוכנענו כי דווקא בעת זו התפטר בנסיבות
2 המזכות בפ"פ או בתשלום (ע"י הנתבעת) של הזכויות שתבע ובגין תקופת
3 עבודתו בנתבעת 2!
4
5 7. לאור כל האמור – ומשלא הוכיח התובע תביעתו, עילותיה ורכיביה – נדחית
6 התביעה.
7
8 בנסיבות – לא מצאנו ליתן צו להוצאות.
9
10 לצערנו, עקב עומס רב בהקלדות – יוצא פסה"ד רק עתה.
11
12 **ניתן היום, ו' אדר תשע"ה, (25 פברואר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
13

שרה מאירי, שופטת-אב"ד

נ.צ. (מעסיקים) מר יוסף
זינדוביץ

נחתם ע"י נ.צ. ביום 25.2.15.

14
15
16