



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ – אב"ד
מר יוסף לוינ נציג ציבור עובדים
מר יחיאל נרקיס נציג ציבור מעסיקים

התובע

איגור סרקיסוב, ת"ז 322075797
ע"י ב"כ עו"ד ניק בנרי

הנתבעת

פרינט אלקטרוניקס בע"מ, ח.פ. 511036923
ע"י ב"כ עו"ד יריב ויור

1
2

פסק דין

1. התובע עבד אצל הנתבעת כמפעיל מכונת CNC החל מיום 21.4.08 ועד ליום 20.2.12. סוכם שהוא יקבל שכר בסיס בסך 25 ₪. התובע החל לעבוד במשמרת לילה משעה 19:00 עד שעה 7:00 וכך עבד שבוע ימים. לאחר מכן עבד התובע במשמרות משעה 7:00 עד לשעה 19:00 ברציפות. לטענת התובע הוא לא קיבל שכר עבודה בגין שעות העבודה כפי שנדרש על פי צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה (להלן: "צו ההרחבה") החל על הנתבעת.
2. התובע דורש בתביעתו תשלום בגין שעות נוספות ושעות עבודה במשמרת שנייה, תוך שהוא מחשב את תביעתו לפי שעות עבודה בפועל עד לחודש ינואר 2009 והחל מ-1.2.09 (חלות תיקון 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958) לפי חצי חודש במשמרת יום (12 שעות) וחצי חודש לפי משמרת לילה (12 שעות).
- כן דורש התובע בתביעתו יתרת תשלום בגין פדיון חופשה, דמי חגים בגין כל תקופת העבודה, פיצוי בגין העדר הפרשות לקרן פנסיה, הפרשי הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים וכן פיצוי בגין עוגמת נפש והפרת הסכם.
3. הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי התובע "נעלם" למשך כשנה למרות שהוזמן על ידי הנתבעת לסור למשרדה ולקבל את המגיע לו. משהתובע סירב להגיע למשרדי הנתבעת, היא שלחה לו בדואר המחאה עם הסכום המגיע לו בגין זכויותיו, וכן טופס 161 א' לשחרור פיצויים שנצברו לזכותו.
- הנתבעת טענה כי התובע קיבל את מלוא התמורה בגין שעות נוספות ובגין המשמרות שבהן עבד. הנתבעת אכן לא החלה להפריש לקרן פנסיה מהיום הראשון לעבודת התובע וכל יתרת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

1 הכסף עבור קרן הפנסיה בהתאם לצו ההרחבה המתינה לתובע במשרדי הנתבעת עם הפיצויים
2 וטופס 161 א'.

3 התובע היה זכאי בסיום העבודה לקבל פדיון חופשה של 10.3 ימים שנצברו לזכותו ואכן קיבל
4 בהתאם לשכר היסוד, אשר הוא הקובע לצורך חישוב הזכאות.

5 נטען כי התובע אינו זכאי לקבל דמי חגים מאחר שמכרטיסי הנוכחות עולה כי הוא נעדר בערב
6 החג. התובע קיבל את כל המגיע לו בגין הודעה מוקדמת לפיטורים.

7 **ראיות שנשמעו** .4

8 התובע הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר בדיון על תצהירו.

9 מטעם הנתבעת העידו מר אבנר הנדרי, מנהל הנתבעת (להלן: "מר הנדרי") וגב' אלה הורביץ,
10 מנהלת חשבונות בנתבעת (להלן: "גב' הורביץ"). בנוסף הוגשו על ידי הצדדים מסמכים
11 שאינם במחלוקת: תלושי שכר של התובע, הודעה על סיום העבודה והודעת מעביד על פרישה
12 מעבודה של עובד.

13 ביום 8.1.2015 התקיים דיון לשמיעת הוכחות. לאחר מכן הוגשו סיכומי ב"כ הצדדים והתיק
14 הועבר אלינו להכרעה.

15 **עובדות** .5

16 א. התובע עבד במפעל שבבעלות הנתבעת החל מ-21.4.08 עד 20.2.12 – סה"כ 46 חודשים.

17 ב. על הצדדים חל צו ההרחבה.

18 ג. התובע עבד במשמרות שלרוב היו משעה 7:00 עד לשעה 19:00. במהלך כל התקופה
19 הדפיס התובע רישומי נוכחות, אשר הוגשו כאמור לבית הדין.

20 ד. הייתה הפסקה של חצי שעה רצופה ביום העבודה של התובע (בנוסף להפסקה קצרה של
21 רבע שעה, על חשבון המעסיק. ראו עדות של גב' הורביץ, עמ' 18 לפרוטוקול הדיון).

22 ה. התובע פוטר מהעבודה לאחר שלטענת הנתבעת הוא "איים לסגור את המחלקה" אם
23 הנתבעת לא תענה לדרישותיו.

24 ו. התובע קיבל חלף הודעה מוקדמת בסך 4,650 ₪, פיצויי פיטורים (כולל סכום ששוחרר
25 מקופת הפיצויים) בסך 17,825 ₪ והמחאה נוספת על סך 7,595 ₪ בגין "תגמולים".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

- 1 **זכאות לתשלום הפרשי שכר ותמורה בגין שעות נוספות.** 6.
- 2 סעיף 9 לצו ההרחבה קובע זכאות ל"תוספת משמרת" – של 22.5% למשמרת שנייה ו-42.5%
- 3 תוספת עבור משמרת שלישית. אותו צו מגדיר "משמרת יום" עבודה בתחום השעות 6:00-
- 4 17:00; משמרת שניה – בתחום השעות 14:00-22:00 ומשמרת לילה בתחום השעות 22:00-
- 5 6:00.
- 6 התובע טוען כי כאשר עבד משמרת של 12 שעות, הוא זכאי ל-8 שעות בגין "שעה רגילה" (25 ש
- 7 לשעה) ולאחר מכן הוא זכאי לתוספת משמרת (22.5% אם מדובר בשעות במשמרת שנייה) ועל
- 8 אותו שכר בסיס תוספת בגין שעות נוספות (25% או 50% על פי חוק שעות עבודה ומנוחה,
- 9 התשי"א-1951, להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").
- 10 ברם, הנתבעת טוענת כי אין לחשב תוספת כפולה, אלא היא חישבה את השעות שהן מעבר ל-
- 11 8.5 שעות עבודה עם תוספת לפי חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות
- 12 עבודה ומנוחה") אך לא כשעות עבודה במשמרת שנייה. לגבי ימי שישי שבהם עבד התובע,
- 13 אלה חושבו כשעות נוספות מאחר שמתכונת העבודה הרגילה של התובע הייתה בת 5 ימים
- 14 בשבוע.
- 15 אנו סבורים כי בכל הנוגע לרכיב תביעה זה, הדין עם הנתבעת.
- 16 לעניין ההפסקה, שאין לחשב כחלק מ"זמן העבודה" של התובע, העידו עדות אמינה מר הנדרי
- 17 וגבי הורביץ (ע' 11-12 וע' 18 לפרוטוקול הדין).
- 18 גבי הורביץ אף הסבירה את מתכונת העבודה של התובע, שלא נסתרה, כדלקמן:
- 19 "ת. יש 3 משמרות. משמרת ראשונה רגילה שעובדים משמונה עד 5
- 20 או משבע עד ארבע. מי שעושה את זה מנהל היצור. תלוי איך
- 21 שהוא צריך. יש כאלה שבאים בשבע ויש כאלה בשמונה. עובדים
- 22 9 שעות. חצי שעה יורדת הפסקה על חשבונם ומשולמות 8.5
- 23 שעות. 9 שעות הם נמצאים במשמרת רגילה. רבע שעה הפסקה
- 24 בבוקר על חשבון המעביד ועוד רבע שעה בשעה 15.00.
- 25 משמרת שניה – המשמרות נעשות על ידי מנהל יצור שיכול לבקש
- 26 אותו ב- 5 או ב- 7 בערב. המשמרות די משתנות בין עובד לעובד
- 27 ובין מחלקה למחלקה. תלוי איפה העבודה הדחופה. משמרת
- 28 לילה זה גם כן תלוי במנהל היצור שקובע את המשמרות.
- 29 המשמרת יכולה להתחיל בשבע בערב עד הבוקר או ארבע אחר
- 30 הצהריים. זה תלוי. לפעמים משמרת שניה יכולה להתחיל ב- 12
- 31 בצהריים. בכל מחלקה יש עבודות שלה. זה תלוי רק במנהל יצור
- 32 במנהל תפעול שהם אלה קובעים המשמרות מתי העובד יבוא".
- 33 (ע' 18 ש' 24 – 14 לפרוטוקול הדין).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

1 סעיף 9 לצו ההרחבה קובע כי תשולם תוספת למשמרת שניה בשיעור 22.5% "ובלבד
2 שהעובדים במשמרת זו לא יעבדו פחות מ-8 שעות עבודה". אנו בדעה כי הדרישה היא של
3 עבודה של לא פחות מ-8 שעות באותה משמרת שניה.

4 דרישה זו לא מתקיימת בעניינו של התובע עת עבד סה"כ 12 שעות ברוטו, קרי, 3.5 שעות
5 מעבר למשמרת ראשונה ואותן שעות שולמו בתוספת הנדרשת בהתאם לחוק שעות עבודה
6 ומנוחה.

7 אנו מסכימים עם קביעתו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (אב בית דין כב' השופט
8 כהן) בתע"א (ב"ש) 1701-09 סרגיי סמירנוב - אמרז בע"מ (אמגט פלסטיק) (פסק דין מ-
9 10.10.2011) לפיו:

10 "בצו ההרחבה נקבע תחום שעות העבודה לכל משמרת. בהקשר
11 זה יש לציין כי גם לפי הוראות צו ההרחבה קיימת חפיפה
12 מסוימת בין שעות עבודה במשמרת ראשונה לבין שעות עבודה
13 במשמרת שנייה, כאשר השעות משעה 14:00 עד שעה 17:00
14 יכולות להיות חלק ממשמרת ראשונה או חלק ממשמרת שנייה.
15 לפיכך, בכל מקרה, שעות העבודה שבין שעה 14:00 עד שעה
16 17:00 אינן בהכרח שעות משמרת שנייה.
17 (ב). כאשר שעות המשמרות של מעביד שונות משעות המשמרות על פי
18 הוראות צו ההרחבה, יש לקבוע באיזו משמרת מדובר לעניין
19 הזכאות לתוספת משמרת על פי הוראות צו ההרחבה. הקביעה
20 באיזו משמרת על פי הוראות צו ההרחבה מדובר תיקבע על פי
21 עיקר שעות העבודה של העובד, דהיינו מספר שעות העבודה
22 הגדול החופף את שעות המשמרת על פי הוראות צו ההרחבה.
23 (ג). במקרה הנדון, התובע לא הביא כל ראיה או ראשית ראיה באילו
24 משמרות עבד בדיוק, ולפיכך לא עמד בנטל ההוכחה המוטל על
25 כתפיו.
26 (ד). נעיר כי גם אם נקבל את טענת התובע לפיה עבד 12 שעות משמרת
27 ראשונה ושנייה, הרי שבמשמרת משעה 07:00 עד שעה 19:00,
28 מרבית השעות במשמרת הן שעות משמרת בוקר על פי הוראות צו
29 ההרחבה, ולכן אין מקום לתשלום תוספת משמרות בעד שעות
30 העבודה שלאחר השעה 14:00.
31 (ה). לא זו אף זו, בהתאם להוראות צו ההרחבה, זכאות לתוספת
32 משמרת בעד עבודה במשמרת שנייה מותנית בעבודה של 7.5
33 שעות לפחות באותה משמרת. בעבודה משעה 07:00 עד שעה
34 19:00, התובע עבד במשמרת שנייה שעתיים בלבד (בין השעות
35 17:00 עד 19:00) או לכל היותר חמש שעות, בין השעות 14:00 עד
36 השעה 19:00. באשר למשמרת שלישית, הוראות צו ההרחבה
37 קובעות כי הזכאות לתוספת מותנית בעבודה של 6.5 שעות
38 לפחות". (ההדגשה לא במקור).

39
40 גם בעניינו התובע לא עבד את המינימום הנדרש של 8 שעות במשמרת שנייה מאחר שהוא
41 עבד – כפי שאף עולה מכרטיסי הנוכחות – משעה 7:00 עד 19:00. כך שהשעות על פי הגדרת
42 הצו בתוך "משמרת שנייה" הן מ-14:00 עד 19:00 (5 שעות לכל היותר).
43 כך גם נקבע על ידי בית הדין האזורי לעבודה בנצרת בעב' 1450/00 עאטף פנדי - מועצה
44 מקומית מג'אר (13.2.02) שם נאמר:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

1 "עבודה שתחילתה בשעות רגילות אשר נמתחת מעבר לשעה 14:00 אינה
2 נכנסת לגדר משמרת שניה, הואיל ואינה מבוצעת במסגרת המשמרת
3 השניה, והיא עדיין נחשבת לעבודה במסגרת השעות הרגילות שנתן לקבל
4 בעדן שעות נוספות.

5 בנוסף, ובהתאם להגדרת עבודה במשמרות יש להוכיח כי העבודה ביחידה
6 בה עובד התובע מבוצעת במשמרות קבועות ומלאות, ונטל זה לא הורם
7 בנסיבות העניין".
8

9 אשר לימי שישי, עלה מעדותו של התובע כי הם לא היו חלק ממתכונת העבודה הקבועה שלו
10 (ראו ע" 7 לפרוטוקול הדיון וכרטיסי הנוכחות). בהתאם, הנתבעת פעלה כדין עת חישה את
11 אותן שעות עבודה בימי שישי כשעות נוספות, עם תוספת של 25% או 50% ואין התובע זכאי
12 להפרשי שכר בגין זה.

13 בהתאם לאמור אנו דוחים את תביעת התובע בגין הפרשי שכר ושעות נוספות.

14 הפרשי תשלום בגין תמורת הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים .7

15 התובע חולק על חישובי הנתבעת את תמורת ההודעה המוקדמת ופיצויי פיטורים המגיעים
16 לו עקב סיום העבודה.

17 הנתבעת חישה את זכאות התובע לפי שכר בסיס של 4,650 ₪. ברם, ב"כ התובע טוען כי יש
18 לחשב כשכר קובע סך של 5,656 ₪, סכום הכולל תוספת משמרת.

19 החישוב של הנתבעת נעשה לפי עבודה במשרה מלאה של 186 שעות, על פי השכר לשעה של
20 25 ₪ = 4,650 ₪.

21 על פי ההלכה הפסוקה "השכר הרגיל", הן לצורך חישוב גמול השעות הנוספות והן לצורך
22 חישוב פיצויי פיטורים, הוא השכר הרגיל ללא גמול השעות הנוספות. כך נאמר :

23 הגדרת "השכר הרגיל" בסעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה חלה הן על
24 גמול שעות נוספות והן על גמול עבודה במנוחה השבועית. גם הפסיקה
25 קבעה, כי:

26 "השכר הרגיל" הוא, אפוא, זה שמשולם בעד שעת 'עבודה רגילה',
27 היינו שעת עבודה שאינה נוספת. לשון אחר, 'השכר הרגיל' הוא השכר
28 המשולם בעד כל אחת מהשעות שבתחום 'הנורמה' של השעות שקבע
29 המחוקק – שמונה ליום עבודה מכוח סעיף 2(א) לחוק ושבע בעבודת
30 לילה או ביום שלפני חג (סעיף 2(ב) לחוק). מי שעובד בערב חג שמונה
31 או תשע שעות ולא שבע שעות, השעה השמינית והתשיעית הן נוספות,
32 והגמול בעדן מחושב לפי השכר שבעד כל אחת משבע השעות שקדמו
33 לשעות הנוספות. הוא הדין אם השעות הנוספות הן שעות לילה" (דב"ע
34 לט/24-3 בתי הזיקוק לנפט בע"מ - למפל בעמ' 428, אושר בבג"ץ
35 613/79 בתי זיקוק לנפט בע"מ נ' בית-הדין הארצי לעבודה ע"ע
36 300175/97 כהן - עיריית נהריה, פד"ע לו 49).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

- 1 ככל שהנתבעת חישבה כ"שכר קובע" את השכר הרגיל של התובע בגין עבודה מלאה בחודש,
2 אין פגם ודין התביעה בגין רכיבים אלה להידחות.
- 3 התובע קיבל הודעה מוקדמת של חודש אחד הממצה את זכאותו.
- 4 לגבי פיצויי הפיטורים, התובע עבד כאמור 46 חודשים ולכן הוא היה זכאי לסך של 4,650 ₪
5 12/ 46 X : 17,825 ₪, שהינו הסכום שהוא קיבל בפועל.
- 6 **תביעה לפדיון חופשה** .8
- 7 בהתאם לצו ההרחבה זכאי העובד בעד השנה הראשונה והשנייה לעבודה ל-12 ימי עבודה
8 ובעד השנה השלישית והרביעית ל-13 ימי עבודה.
- 9 מדובר בהוראה המיטיבה עם העובד לעומת חוק חופשה שנתית, התשנ"א-1951 (להלן:
10 "חוק חופשה שנתית"), אשר קובע זכאות לימי חופשה הכוללים מנוחה שבועית ולא "ימי
11 עבודה". בהתאם, בתקופת העבודה של התובע הוא היה זכאי ל-47.8 ימים.
- 12 הנתבעת הגישה דוחות היעדרויות שנתיים מפורטים, אשר אמינים עלינו ועונים על דרישות
13 חוק חופשה שנתית.
- 14 יצוין כי התובע נשאל על ניצול ימי חופשה ולגבי הדוחות בחקירתו בדיון והשיב כי "אינו
15 זוכר" (ראו ע' 10 לפרוטוקול הדיון).
- 16 אנו מאמינים כי התובע אכן ניצל במהלך תקופת העבודה בסך הכל 18.5 ימים. לכן הוא
17 זכאי ליתרה של 29.3 ימים.
- 18 בהתאם לסעיף 3(ב)2 לחוק חופשה שנתית, חלק מיום חופש לא יובא במניין. על כן היה
19 זכאי התובע לתשלום פדיון חופשה בגין 29 ימים – 5,800 ₪. בהתאם לתלוש השכר הוא
20 קיבל סך של 2,454 ₪ והוא זכאי ליתרה בסך **3,346** ₪.
- 21 **פיצוי בגין העדר הפרשות לפנסיה** .9
- 22 הנתבעת החלה להפריש עבור התובע לקרן פנסיה בחודש פברואר 2011 למרות חובתה – לכל
23 הפחות לפי צו ההרחבה הכללי במשק בעניין פנסיה לעובדים – החל משנת 2008.
- 24 כפיצוי על הסכומים שלא הופרשו על ידה העבירה הנתבעת לתובע ביום 19.5.13 המחאה
25 בסך 7,595 ₪. אכן צודק ב"כ התובע כי עם ניתוק יחסי עובד-מעביד לא ניתן לאכוף העברת
26 תשלומים לקרן פנסיה ועל כן זכאי העובד לקבל פיצויים (ראו ע"ע 300001/98 שוסטר –
27 רמי חרושת מרצפות בע"מ, 6.11.00).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

- 1 התובע דרש פיצוי על החודשים שבהם לא הפרישה הנתבעת לפנסיה בסך 40,000 ₪, מבלי
2 להסביר או לפרט את הסכום.
- 3 אנו סבורים כי מדובר בסכום שניתן לכמת בנקל לפי השכר שקיבל התובע באותם חודשים.
4 התובע לא עשה זאת ואף לא הוכיח מהו הנזק הפנסיוני שנגרם לו, אם בכלל (השווה לע"ב
5 (י-ם) 2443/98 יוליוס אדיב - החברה לפיתוח ומלונאות רחביה בע"מ, 19.1.13).
- 6 משלא הוכיח התובע כי הנזק שנגרם לו הוא גבוה מזה שבגיננו פוצה על ידי הנתבעת (בסך של
7 7,595 ₪) דין התביעה בגין עילה זו להידחות.
- 8 **דמי חגים** .10
- 9 התובע דרש תשלום של דמי חגים בגין כל תקופת עבודה.
- 10 התובע היה זכאי לתשלום עבור החגים היהודיים, בהתאם להוראות צו ההרחבה.
- 11 מעיון ברישומי הנוכחות של התובע עולה כי בחגים שבהם התובע לא עבד התווספו לשעות
12 העבודה בפועל 8.5 שעות. תשלום זה, בגין יום שבו התובע לא עבד אלא נח בחג, הינו
13 תשלום עבור "דמי חגים" וממצה את זכאות התובע בגין רכיב תביעה זה.
- 14 **פיצוי בגין עוגמת נפש והפרת הסכם** .11
- 15 בהתאם לאמור לעיל הנתבעת לא הפרה באופן מהותי את הסכם העבודה ולא פעלה כלפי
16 התובע בחוסר תום לב במידה המצדיקה חיוב בפיצוי על עוגמת נפש ו/או הפרת חוזה עבודה.
- 17 אשר לפיצוי בגין "עוגמת נפש" נקבע בעניין דב"ע נג/99-3 **משרד החינוך - מצגר**, פד"ע כו
18 : 563
- 19 "בעוד שלערכאה השיפוטית הדנה בפיצוי על נזקי ממון אין
20 שיקול דעת בדבר עצם הפיצוי ושעורו וכל אימת שאלה הוכחו
21 בפניה זכאי הנפגע לפיצוי על מלא נזקיו, מוקנה שיקול דעת
22 לערכאה השיפוטית שעה שהיא דנה בנזק בלתי ממוני - והיא
23 רשאית (אך אינה חייבת) לפסוק פיצוי בגינו, בשיעור שייראה לה
24 בנסיבות המקרה".
- 25
- 26 פיטורי התובע כשלעצמם אינם מביאים לתוצאה של קביעת פיצוי בגין עוגמת נפש, אלא אם
27 קיימות נסיבות חריגות המצדיקות זאת.
- 28
- 29 בנסיבות המקרה אנו בדעה כי יש לדחות גם את התביעה לפיצוי בגין נזק לא ממוני.
- 30
- 31
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29928-04-13

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17

12. לסיכום

נוכח האמור לעיל אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע סך של 3,346 ₪ בגין פדיון חופשה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל מיום 1.3.2013 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

בהתחשב בכך שהתביעה שהוגשה היתה על סך של 155,373 ₪ והיא נדחתה ברובה המכריע, אנו מחייבים את התובע לשלם לנתבעת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪. הסכום יישא הפרשי הצמדה וריבית אם לא ישולם תוך 30 ימים מתאריך המצאת פסק הדין.

13. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

ניתן היום, י"א אייר תשע"ה, 30 אפריל 2015, בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

מר יחיאל נרקיס
נציג מעסיקים

עידית איצקוביץ
שופטת

מר יוסף לוין
נציג עובדים

18
19
20
21
22