



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 27 מאי 2015  
2

לפני:  
השופטת דיתה פרוז'ינין – נשיאה  
נציג ציבור (עובדים) מר חיים עזר שוחט  
נציג ציבור (מעסיקים) מר אברהם סנפירי

ISMAIL BAHAR MUSSA HUSSEIN דרכון  
C0935408

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד סאלח דיוואני

-

איו מיט בורגר בע"מ חברות 513660233

הנתבע

ע"י ב"כ עו"ד סימה וייס

### פסק דין

- 3
- 4 1. התובע, אזרח סודן, השוהה בארץ על פי צו לשחרור ממשמורת מכוח חוק הכניסה לישראל,
- 5 התשי"ב-1952, עבד אצל הנתבעת, שהינה בעלת מסעדה בירושלים. בגין תקופת עבודתו
- 6 וסיומה הגיש התובע תביעה זו, ובה נתבעים: פיצויי פיטורים בגין התפטרות בדין מפוטר,
- 7 הפרשות פנסיוניות, דמי הבראה, פדיון חופשה, פיצוי בגין הפרת הוראות חוק הודעה לעובד
- 8 וחוק הגנת השכר ועוד.
- 9
- 10 2. ואלו הן העובדות הרלבנטיות לענייננו, כפי שהן עולות מחומר הראיות שהוצג לפנינו:
- 11 א. בבעלות הנתבעת מסעדה הפועלת 7 ימים בשבוע עד לשעות הקטנות של הלילה.
- 12 ב. התובע עבד אצל הנתבעת מיום 1.2.09 ועד ליום 3.2.13.
- 13 ג. התובע התפטר מעבודתו אצל הנתבעת.
- 14
- 15 3. האם התובע התפטר בדין מפוטר?



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

- 1 כאמור לעיל אין מחלוקת בין הצדדים כי התובע התפטר מעבודתו אצל הנתבעת. המחלוקת  
2 מתמקדת בשאלה האם התפטר התובע בדין מפוטר. לטענתו עשה כן משום שלא קיבל  
3 תלושי שכר במשך תקופת עבודתו, אף כי פנה פעמים רבות אל הנתבעת בבקשה לקבלם,  
4 ולמשרד רו"ח המנפיק את תלושי השכר. כמו כן ביקש התובע כי יופרשו עבורו הפרשות  
5 לפנסיה. משפנייתו הרבות לא נענו, פנה למשרד הנהלת החשבונות של הנתבעת ביום  
6 4.3.13, ומשגם שם לא נענתה בקשתו הודיע למנהל הנתבעת כי לא יגיע לעבודתו עד שיקבל  
7 את כל תלושי השכר ויופרשו לו הפרשות פנסיוניות (סעיפים 13-14 לכתב התביעה, סעיפים  
8 7-13 לתצהירו). בו ביום אף נשלח מכתב לנתבעת באמצעות ב"כ התובע לפיו הנתבעת  
9 נדרשת להעביר אליו את תלושי השכר, טפסי 106, דו"חות נוכחות ומשכורת חודש ינואר.  
10 לאחר שיועברו המסמכים הנ"ל, נאמר במכתב, ישוב התובע מידיית לעבודתו (נספח א' לכתב  
11 התביעה). ביום 10.2.13 הועברו אל התובע תלושי שכרו והנתבעת ציינה כי לתובע חובות  
12 כספיים כלפיה.
- 13 הנתבעת טוענת מנגד כי ניתנו לתובע תלושי שכר במהלך כל תקופת עבודתו. באשר  
14 להפרשות לקרן פנסיה טוענת הנתבעת כי התובע סירב לניכוי חלקו בגין ההפרשות  
15 הפנסיוניות, וכי בכל מקרה לא ברורה תחולת צו ההרחבה בעניין זה על עובדים זרים.  
16
- 17 4. סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים) וההלכה  
18 הפסוקה בעקבותיו, קבעו שלושה תנאים אשר בהתקיימם ניתן לראות עובד המתפטר  
19 מעבודתו כמפוטר:
- 20 "ראשית, עליו להוכיח כי אכן הייתה 'הרעה מוחשית בתנאי העבודה' או  
21 נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי  
22 ימשיך בעבודתו; שנית, עליו להוכיח כי התפטר בשל כך ולא מטעם אחר,  
23 דהיינו, עליו להוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או  
24 הנסיבות הללו; שלישית, עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעביד על כוונתו  
25 להתפטר והודמנות נאותה לתקן את ההרעה או את הנסיבות ככל שהיא ניתנת  
26 לתיקון. לתנאי השלישי קיים חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות  
27 לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול  
28 לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של  
29 העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת" (עע (ארצי)  
30 26706/05/11 חיים שבתאי נגד טכנובר בע"מ, ניתן ביום 10.6.13)



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

5. בעדותו הדגיש התובע כי במשך תקופת העסקתו לא קיבל תלושי שכר, ופנה פעמים רבות לנתבעת כדי לקבלם אך ללא הועיל. כמו כן לא הופרשו עבורו הפרשות פנסיוניות וגם דרישתו זו לא נענתה (נע' 11 ש' 24-27, ע' 13 ש' 31 - ע' 32 ש' 4). מן ההתכתבות בין ב"כ הצדדים שצורפה לכתב תביעה ולכתב ההגנה עולה כי אלה התנאים שהציב התובע כדי להמשיך בעבודתו.
- בתצהירו ציין התובע כי כאשר פנה אל משרד הנהלת החשבונות, מנהל הנתבעת קילל אותו ושאל מדוע הוא מבקש את תלושי השכר (סעיפים 14-18). על גרסתו זו חזר התובע גם בעדותו לפנינו (נע' 12 ש' 18 - ע' 13 ש' 4). התובע הדגיש כי התפטר לאחר שמנהל הנתבעת לא נתן לו תלושי שכר ולא הופרשו עבורו הפרשות פנסיוניות, וכי בין הצדדים היה דין ודברים ומצד הנתבעת הושמעו דברים קשים שלאחריהם סרב התובע לחזור לעבודה עד שיוסדרו תלושי שכר והפרשותיו הפנסיוניות.
- לדברי מנהל הנתבעת התובע קיבל תלושי שכר במהלך כל תקופת עבודתו, ואף השתמש בהם כדי להוציא כרטיס אשראי ולפתוח חשבון בנק (נע' 21 ש' 19), וכי למרות שקיבל את תלושי השכר, ביקשם בשנית כדי לחדש את אשרת השהיה שלו. מוסיפה הנתבעת כי התובע הודיע שבכוונתו לעזוב את עבודתו, ואף סייע לנתבעת למצוא לו מחליף בשם קראמבו, אשר החל תקופת חפיפה עם התובע. התובע אכן פנה למשרד הנהלת החשבונות של הנתבעת אך התנהג שם בברוטאליות ובאלימות, ולאחר מכן נטש את עבודתו על אתר, למרות פניות חוזרות ונשנות כי ישוב לעבודתו, וכי נגרם לנתבעת נזק בשל התפטרותו הפתאומית. הנתבעת ציינה כי העובד שאייש את משרתו של התובע הוא אותו עובד שהוא עצמו הביא כמחליף (סעיפים 6-11 לתצהיר הנתבעת).
6. סעיף 24(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – חוק הגנת השכר) מחייב מעביד לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר. מאחר שמדובר בחובה של המעביד על פי דין, מוטל על המעביד הנטל להוכיח כי אכן מסר תלושי שכר לעובד.
- טענת הנתבעת כי ניתנו לתובע תלושי שכר במהלך עבודתו לא הוכחה ברמת ההוכחה הנדרשת. בתצהירו הצהיר מנהל הנתבעת כי תלושי השכר נמסרו לתובע במועד (סעיף 7.ב). לא הובהר באיזה מועד ניתנו תלושי שכר לתובע והאם ניתנו מידי חודש בחודשו, מי נתן



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

- 1 אותם לתובע, כיצד נעשה הדבר וכד'. גם בעדותו לא הרחיב מנהל הנתבעת מעבר לכך, אך  
2 ציין כי התובע קיבל את תלושי השכר עם המשכורת, וכי "הוא לקח ממני לפחות 10 פעמים  
3 כמויות של תלושים שהוא רצה לבנק" (ע' 21 ש' 16-21). גם בעדותו לא פירט מנהל הנתבעת  
4 כיצד ניתנים תלושי השכר לעובדים אצל הנתבעת. גם לא הובא עד התומך בטענתה זו של  
5 הנתבעת, אף כי אין כל קושי לעשות כן שכן הנתבעת ממשיכה להעסיק עובדים.  
6 זאת ועוד. במכתב של ב"כ הנתבעת לב"כ התובע מיום 6.2.2013 (צורף לכתב ההגנה) נכתב  
7 כי נאמר לתובע שהנפקה חוזרת של תלושי השכר תיעשה עד 6.2.2013, אולם מנהל הנתבעת  
8 לא ציין בתצהירו כי כך אמנם נאמר לתובע. יתר על כן, אף כי התובע הבהיר במכתבו אל  
9 הנתבעת כי ישוב לעבודה רק לאחר קבלת תלושי השכר (במכתב צורף לכתב התביעה),  
10 בתשובתה לא הביעה הנתבעת כל נכונות לעשות כן.  
11
- 12 מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה עוד כי התובע פנה למשרד הנהלת החשבונות של  
13 הנתבעת כדי לקבל את תלושי השכר. הנתבעת טוענת כי התובע צעק על עובדי המשרד  
14 והתנהג בצורה אלימה וברוטלית (סעיף 7.7 לתצהיר מנהל הנתבעת). מנהל הנתבעת לא היה  
15 נוכח במקום בעת שהתובע היה שם. מכאן שגם טענה זו לא הוכחה כדבעי. איש מעובדי  
16 משרד הנהלת החשבונות שלה לא העיד לפנינו. על כן יש לראות את הנתבעת כמי שנמנעה  
17 מלהביא ראיה מצויה ורלבנטית בהישג ידה, והימנעות זו, מחזקת את ראיות התובע (נע  
18 (ארצי) 402/07 ניצנים - חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ נגד יאיר חודאדי (ניתן  
19 ביום 19.1.10). נוסף עוד כי בסופו של דבר לא קיבל התובע תלושי השכר גם לאחר הביקור  
20 במשרד רוי"ח של הנתבעת.  
21
- 22 אין מחלוקת בין הצדדים כי אכן לא הופרשו עבור התובע הפרשות פנסיוניות (ראו מוסכמה  
23 4 בדיון המוקדם מיום 11.12.2013). הנתבעת טוענת כי התובע סירב להפריש את חלקו, וכי  
24 קיים קושי בהחלת צו ההרחבה בעניין הפנסיה על עובדים זרים.  
25 אין כל ממש בטענת הנתבעת כי התובע סירב להפריש את חלקו. ההסכם הקיבוצי הכללי  
26 (מסגרת) לביטוח כללי מקיף במשק מיום 19.11.2007 וההסכמים שנחתמו לאחר מכן (ביום  
27 7.9.2010 וביום 6.3.2011) וצווי ההרחבה מכוחם מקנים לעובדים שהם חלים עליהם זכויות



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

- 1 קוגנטיות שאין בכוחו של העובד לוותר עליהן. על כן גם אם ויתר התובע על זכותו מכוח  
2 הסכמים אלה, וספק אם אמנם כך היה, אין בויתורו זה ולא כלום. יתר על כן, צו ההרחבה  
3 חל על כל עובד שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה (סעיף  
4 3.א להסכם). גם עובדים זרים נכללים בגדרה של הגדרה זו (בר"ע 51823-10-14 י.ב. שיא  
5 **משאבים בע"מ – ADAM ABDALLA ואח'**, ניתן ביום 28.2.2015). על כן יש לדחות גם  
6 את טענת הנתבעת כי צו ההרחבה אינו חל על עובדים זרים.  
7  
8 9. כאמור במוסכמות, התובע התפטר על אתר ולא נתן לנתבעת די זמן לתקן את דרכיה  
9 (מוסכמה 2). נשאלת, אם כן, השאלה האם הנסיבות מצדיקות את התפטרותו של התובע על  
10 אתר, על אף הדרישה ליתן למעביד שהות לתקן את דרכיו. יש להשיב לשאלה זו בחיוב.  
11 ונפרט. התובע כאמור הלך על כי לא ניתנו לו תלושי שכר ולא הופרשו עבורו הפרשות  
12 פנסיוניות. לדברי התובע מנהל הנתבעת אמר לו כי מאחר שהוא סודני הוא אינו זכאי  
13 להפרשות פנסיוניות (ע' 13 ש' 11, ע' 14 ש' 2). גם מדברי מנהל הנתבעת עולה כי לא היה  
14 בכוונתו להפריש עבור התובע הפרשות פנסיוניות (ע' 21 ש' 1-7), אף כי ידע שעליו לעשות כן,  
15 גם אם באופן חד צדדי.  
16 טענת הנתבעת כי לא ניתן להפריש לעובד זר הפרשות פנסיוניות לא הוכחה ולא הובאו לה  
17 תימוכין. מכל מקום, הנתבעת יכלה אף להפריש לקופת חסכון עבור התובע אך לא עשתה  
18 כן. יתר על כן, הנתבעת גם לא הציעה לעשות כן במכתבים שנשלחו לבי"כ התובע. משאלו הם  
19 פני הדברים, הרי גם אם היה התובע נותן לנתבעת שהות לתקן את מחדלה בעניין ההפרשות  
20 הפנסיוניות, לא היתה עושה כן. על כן אין לייחס חשיבות רבה לכך שהתובע לא נתן לנתבעת  
21 שהות לתקן את הטעון תיקון.  
22  
23 10. זאת ועוד. התובעת טוענת כי התובע הודיע על כוונתו לעזוב עוד קודם לכן, ולשם כך הביא  
24 עובד מחליף - קראמבו. כתמיכה לטענותיה הציגה הנתבעת הקלטת שיחה שהתקיימה בין  
25 מנהל הנתבעת לבין קראמבו (נספחים ה-2-1 לתצהיר הנתבעת). התובע הכחיש זאת (סעיף 19  
26 לתצהירו).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 הנתבעת לא הוכיחה את טענתה כי התובע התכוון לעזוב את עבודתו, וכי לא התפטר מן  
2 הטעמים הנטענים על ידו. קראמבו לא העיד לפנינו, ולא מצאנו לנכון להסתמך על קלטת  
3 השיחה בין מנהל הנתבעת לבינו. השיחה היתה מגמתית ביותר, וניכר בה כי לא נועדה אלא  
4 לבסס את טענות הנתבעת. מדברי קראמבו בקלטת עולה כי אינו שולט היטב בשפה  
5 העברית, וכי נשאל שאלות מנחות. לא שוכנענו כי הבין היטב את השאלות שנשאל. לפיכך  
6 לא ניתן להתבסס על תשובותיו לביסוס טענתה של הנתבעת כי קראמבו החל לעבוד אצל  
7 הנתבעת לאחר שהתובע הביע את רצונו לסיים את עבודתו אצלה.  
8 מסקנת האמור לעיל היא כי התובע התפטר בדין מפוטר וכי הוא זכאי לפיצויי פיטורים.  
9

### 11. השכר הקובע

11 הנתבעת טוענת כי שכרו של התובע היה בגובה שכר מינימום - 4,086 ש"ח (נע' 21 ש' 31-32  
12 וראו גם בסעיף 35 לתצהירה). ואולם עיון בתלושי השכר מגלה כי שכר היסוד של התובע  
13 השתנה מדי חודש ונע בין 4,000 ₪ ל- 7,000 ₪. מדובר בפערים משמעותיים שלא הובא להם  
14 כל הסבר. יתר על כן, בתלוש השכר האחרון של התובעת ניכתה הנתבעת משכרו של התובע  
15 חלף דמי הודעה מוקדמת בסך 7078 ₪. מדובר, לטעמנו, בהודאת בעל דין לפיה שכר היסוד  
16 של התובע עמד על סך של 7,078 ₪.  
17 אף על פי כן, מאחר שהתובע לא הציג גרסה אחידה לגבי גובה שכרו - בכתב התביעה טען כי  
18 שכרו עמד על סך של 6,895 ₪ (סעיף 25) ואילו בסיכומיו טען כי משכורתו היא 5,800 ₪  
19 (סעיף 27), ישולמו פיצויי הפיטורים על פי הסכום שנתבע 23,200 ₪ (סעיף 27 לסיכומים).  
20 נציין כי לא נתבעו פיצויי הלנת פיצויי פיטורים (סעיף 27 לסיכומים), ומכל מקום  
21 משהתפטר התובע שאלת זכאותו של התובע לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים מעוררת  
22 במחלוקת של ממש, אשר די בה כדי להפחית את פיצויי ההלנה לגובה של הפרשי הצמדה  
23 וריבית.

### 12. ניכויים שלא כדין

26 עיון בתלושי השכר מעלה כי בחודשים 1/2013-8/2010, 6/2012 הפחיתה הנתבעת בכל חודש  
27 את שכר היסוד של התובע תחת הכותרת "גילום". סך כל ההפחתה - 11,196 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 מנהל הנתבעת לא ידע להבהיר מהי מהו אותו "גילום" וטען כי אולי מדובר בטעות (ע' 22 ש'  
2 1-4). בסיכומיה, טענה הנתבעת כי מאחר שאין מדובר בניכוי שכר, אין כל איסור לעשות כן  
3 וכי ממילא אין מדובר בכסף המגיע לתובע.  
4 לטעמנו, אין לקבל את טענות הנתבעת. אם אכן אין משמעות לאותו "גילום" מדוע הוא  
5 מופיע בתלוש השכר? היה על הנתבעת להסתפק ברישום שכר היסוד בלבד ללא כל הפחתה  
6 בצדו. משכך, ומאחר שלא הוצג הסבר מספק, על הנתבעת להשיב לתובע סכומים אלה.  
7 מאחר שהתובע תבע ברכיב זה סך של 9,411 ₪ בלבד, זה הסכום שנפסוק לטובתו.  
8 בחודש ינואר ניתנה הנתבעת משכרו של התובע מקדמה בסך של 4080 ₪ (סעיף 25 לכתב  
9 ההגנה). לא הובאו כל תימוכין למקדמה זו. התובע אישר כי ממשכורת 1/2013 יש לקזז סך  
10 של 3300 ₪ ועלותם של שני בקבוקי בירה שקיבל מהנתבעת (סעיף 18 לכתב התביעה). על  
11 הנתבעת להשיב לתובע סך של 730 ₪ (4080 - 3,350).  
12 נדגיש כי התובע לא תבע תשלום עבור 1-3/2/2013 ומשכך לא נדון ברכיב זה (ראו בסעיפים  
13 23-25 לסיכומים ובסעיף 25 לכתב התביעה).

14

15 **דמי הודעה מוקדמת** .13

16 משכר חודש ינואר קזזה הנתבעת דמי הודעה מוקדמת בסך 7078 ₪ (תלוש חודש 1/2013,  
17 צורף לתצהיר הנתבעת). המעביד רשאי לנכות משכרו האחרון של העובד סכום השווה  
18 לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא נתן הודעה מוקדמת. סכום זה מהווה סכום קצוב  
19 הניתן לניכוי על פי הוראות סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – חוק הגנת  
20 השכר, ע"ע 33791-11-10 **גובנבוב מיכאל – ר.צ. פלס טבע"מ**, ניתן ביום 24.5.2012).  
21 לפיכך משהתפטר התובע על אתר ולא נתן הודעה מוקדמת בדין ניתנה הנתבעת משכרו  
22 האחרון דמי הודעה מוקדמת. זאת כמובן בכפוף לכך שהניכוי נעשה על פי שכרו הנכון של  
23 התובע, ולא כך הוא הדבר. כפי שנקבע לעיל שכרו של התובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים  
24 היה 5,800 ₪. על כן הנתבעת רשאית לנכות סכום זה משכרו, ועליה להשיב לו סך של 1,278  
25 ₪ שנוכו ביתר. אין מקום לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנה בשל ניכוי התשלום  
26 ביתר. תביעת התובע לתשלום שכר חודש 1/2013 נדחית.

27



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

14. **דמי הבראה**
- 1 התובע טוען כי לא קיבל דמי הבראה בתקופת עבודתו והוא תובע דמי הבראה עבור 4 שנות  
2 עבודתו בסך 4218 ₪. הנתבעת טוענת כי מאחר שהתביעה הוגשה לאחר שהסתיימו יחסי  
3 עובד-מעסיק, ניתן לכל היותר לתבוע עבור שתי שנות עבודתו האחרונות של התובע בלבד.  
4 זאת ועוד, מתלושי השכר עולה כי שולמו לתובע דמי הבראה במשך שנות עבודתו בסך 4215  
5 ₪.  
6  
7 אכן התובע זכאי לדמי הבראה עבור שנתיים בלבד בהתאם לאמור בצו ההרחבה בעניין דמי  
8 הבראה. ואולם מאחר שבתלוש השכר מצוין תשלום עבור רכיב זה בסכום הזהה כמעט  
9 לחלוטין לסכום שנתבע, ולא הוכח כי התובע לא קיבל תשלום זה, נדחית התביעה בגין רכיב  
10 זה.  
11  
15. **פדיון חופשה**
- 12 בגין רכיב זה נתבעו 42 ימי חופשה עבור כל תקופת עבודתו של התובע, ובסך 8,404 ₪.  
13 התובע ציין כי מאחר ששולמו לו דמי החופשה במהלך עבודתו חלף מתן חופשה בפועל, יש  
14 לחייב את הנתבעת במלוא הסכום.  
15 הנתבעת טוענת מנגד כי על פי הוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן – חוק  
16 חופשה שנתית) התובע זכאי לפדיון חופשה עבור 3 שנים בלבד, ומששולם לו עבור חלק מימי  
17 החופשה, הוא זכאי לתשלום עבור 21 ימים בלבד. הנתבעת הוסיפה כי התובע אינו מכחיש  
18 כי קיבל "חופשה ו/או זכויותיה" ומשכך מדובר בחוסר תום לב שלא לקזז את הסכומים  
19 ששולמו לו (עי' 19 לסיכומים).  
20 בתצהירו הצהיר התובע כי לא יצא לחופשה במהלך תקופת עבודתו אצל הנתבעת (סעיף 21 ג  
21 לתצהירו), וטענתו זו לא נסתרה. סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951, מחייב את  
22 המעביד לנהל פנקס חופשה, שבו יירשם בין היתר "מועד החופשה שניתנה" (תקנה 1 (4)  
23 לתקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה), התשי"ז 1957). מכאן, שנטל הראיה לכך שמלוא  
24 החופשה ניתנה לעובד היא על המעביד, אשר כאמור חייב על פי חוק לנהל פנקס חופשה  
25 (דב"ע לג/3-65 פרחי - אשל, פד"ע ה 113).
- 26





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 הנתבעת לא הציגה לפנינו פנקס חופשה כאמור, וגם אם "פדתה" את חופשתו של העובד  
2 בתשלום כספי, אין בכך כדי לפטור אותה מחובתו לשלם לעובד פדיון חופשה עם סיום  
3 תקופת עבודתו, משלא ניצל את זכותו לימי חופשה במהלכה. כך גם פסק בית הדין הארצי  
4 בעניין זה:

5 "על זכאותו של עובד בנסיבות דומות לאלה שבפנינו לתשלום פדיון חופשה מבלי  
6 לקזז את התשלומים ששולמו עבורו כדמי חופשה באופן פיקטיבי בתלוש השכר  
7 נאמרו על ידי בית דין זה מפי הנשיא בדימוס אדלר, וכן גם מפי אחרים, את  
8 הדברים הבאים: 'תכליתו שלחוק חופשה שנתית היא לתת לעובד חופשה בפועל,  
9 מנוחה, על מנת שיאגור כוח לעתיד. אף סעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958  
10 אוסר מתן שכר הכולל בתוכו, מראש, תשלום בעבור דמי חופשה, תמורת חופשה  
11 או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית. ודוק, כל האמור ביחס לפדיון  
12 חופשה מתייחס לזכאות מכוח החוק בלבד בסיום יחסי עובד-מעסיק. פדיון  
13 חופשה הוא מושג שהחוק הולידו, ואין הוא בא אלא בהקשר לחופשה שנתית  
14 שהחוק מזכה בה. מכיוון שאין לשלם לעובד סכום עבור פדיון ימי חופשה,  
15 כתחליף לחופשה בפועל לה הוא זכאי מכוח חוק חופשה שנתית, אין מקום לקזז  
16 את הסכומים ששולמו למעוררת, ודין הערעור בעניין זה להתקבל. **מסקנת**  
17 **הדברים היא שתשלום חודשי של דמי חופשה בתלוש השכר, מבלי שנתנה**  
18 **חופשה בפועל לעובד, המשיב, כפי שנעשה במקרה זה, מבטא תשלום**  
19 **פיקטיבי, שאין להחשיבו כתחליף חופשה או כפדיון חופשה.** (ברע (ארצי)  
20 22940/12/13 תדהר שליחיות בע"מ נגד משה עציץ, ניתן ביום 25.3.14,  
21 ההדגשה הוספה - פ.ד.)

22 נוכח האמור, התובע זכאי לפדיון חופשה עבור שלוש שנות עבודתו האחרונות, מבלי לקחת  
23 בחשבון את הסכומים המצוינים בתלושי השכר. על הנתבעת לשלם לתובע פדיון חופשה בסך  
24 של 6492 ₪.

25  
26 **הפרשות פנסיוניות** .16

27 כאמור לעיל אין מחלוקת כי הנתבעת לא הפרישה עבור התובע הפרשות לפנסיה אף כי היה  
28 עליה לעשות כן (ראו סעיף 8 לעיל). לטענת הנתבעת ניתן לחייבה בסך של 4174 ₪. תובע  
29 טוען כי בהתאם לשכרו הממוצע בכל שנה סכום ההפרשות הינו 6,729 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 לאחר שעיינו בחישובי הצדדים מצאנו לנכון לקבל את חישובי התובע. הנתבעת התייחסה  
2 לשנים 2011-2012 בלבד אף כי התובע עבד אצלה משנת 2009, היה זכאי התובע להפרשות  
3 פנסיוניות גם בתקופה זו.  
4 משכך, על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין העדר הפרשות פנסיוניות בסך של 6,729 ₪ חלף  
5 הפרשות פנסיוניות.

6

7 **גמול עבודה בחגים** .17

8 התובע טוען כי בחגים המוסלמיים עבד ולא קיבל תוספת של 150% עבור עבודתו במועדים  
9 אלה, והוא תובע את הגמול הנוסף על השכר הרגיל שלא שולם לו בימי חג, בסך 3,938 ₪.  
10 הנתבעת טוענת מנגד כי לתובע שולם מדי חודש גמול עבודה בשעות נוספות, ומכל מקום  
11 זכאי התובע לכל היותר לסך של 3025 ₪ (ע"י 19 לסיכומיה).

12

13 סעיף 26ב. לחוק הגנת השכר, התשי"א-1951, אשר תוקן במסגרת תיקון 24 לחוק, ונכנס  
14 לתוקף ביום 1.2.09, קובע כי:

15 "א) בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות  
16 או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה  
17 שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד  
18 לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא  
19 הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו;"

20

21 הנתבעת טוענת כי בחודש 7/2013 אבדו הדו"חות בשל תקלה במחשבי הנתבעת, ואולם כתב  
22 ההגנה הוגש עוד בחודש 4/2013 ואליו לא צורפו דו"חות הנוכחות, אף כי מדובר במסמכים  
23 מהותיים הרלבנטיים לתביעה. יתר על כן, בתצהירו טען מנהל הנתבעת כי בשל תקלה  
24 יסודית ומהותית במערכת המחשוב לא ניתן לאתר את דו"חות הנוכחות (סעיף 0.3). דברים  
25 אלה לא זכו לביסוס ראיתי כלשהו.

26 הנתבעת הוסיפה כי התובע חתם בכניסה וביציאה מהעבודה, ובכל עת שעשה כן יצא פלט  
27 המכונה "סליפ". היה על התובע להציג מסמכים אלה על מנת להוכיח את טענותיו. נשוב  
28 ונדגיש, נטל הראיה להוכיח את שעות העבודה של העובד מוטל על המעביד, כאמור בסעיף  
29 26ב. לעיל. אף כי בידי עובדים מצויים לא אחת מסמכים המעידים על שעות עבודתם, סבר



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

- 1 המחוקק כי על המעביד מוטל הנטל לנהל רישום של שעות העבודה ולדאוג לכך שמסמכים  
2 אלה יימצאו בידי גמול לאחר שנסתיימה תקופת העבודה. על כן לא ניתן להעביר נטל זה אל  
3 התובע, במיוחד כאשר טענותיה של התביעה לא הוכחו אף לא לכאורה, מה גם שהנתבעת  
4 לא ביקשה את גילויים של המסמכים האמורים במסגרת הליך גילוי מסמכים.  
5 משכך, לא עמדה הנתבעת בנטל המוטל עליה ולא הוכיחה כי שילמה לתובע את מלוא גמול  
6 עבודה בחג לו הוא זכאי.
- 7
- 8 הצדדים הציגו חישובים שונים מטעמם. חישובו של התובע מבוסס על ערך יומי של 225 ₪.  
9 חישוביה של הנתבעת מבוססים על שכר המינימום היומי שהשתנה במהלך תקופת העבודה.  
10 עיון בתלושי השכר מעלה כי למעט החודשים האחרונים בהם היה שכרו של התובע גבוה  
11 משמעותית, מרבית התקופה נע שכרו של התובע בין 3800 ₪ ל-5500 ₪. מדובר בפער  
12 משמעותי שלא ניתן לו כל הסבר. מה גם שהנתבעת טענה כי התובע מקבל שכר מינימום.  
13 היינו, סכום קבוע שאינו אמור להשתנות מדי חודש בחודשו. משכך, מצאנו לנכון לקבל את  
14 חישוביו של התובע.
- 15 על הנתבעת לשלם לתובע סך של 3,938 ₪ עבור גמול עבודה בחג.  
16 התובע ביקש כי סכום זה יישא פיצויי הלנת שכר. הנתבעת טענה כי מדובר במחלוקת כנה  
17 וכי התביעה בעניין זה התיישנה. בהתאם לסעיפים 1 ו-17 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-  
18 1958, אי תשלום גמול עבודה, היינו תוספת על השכר הקבוע שלה זכאי העובד בשל עבודתו  
19 בחגיו, מזכה בפיצויי הלנה. עם זאת, בהתאם לסעיף 17א התובע יהיה זכאי לפיצויי הלנה  
20 עבור שלוש השנים האחרונות לעבודתו. היינו, מחדש 2/2010 ואילך. כמו כן, בעת פסיקת  
21 פיצויי הלנה יש להתחשב בחלוף הזמן הרב שנבע מהעומס המוטל על בית-הדין, המצדיק אף  
22 הוא את הפחתת פיצויי ההלנה (ע"ע 1346/01 ר. בוכוולטר בע"מ - מאזוגי, ניתן ביום  
23 10.2.03). משכך, יישא הסכום הנ"ל פיצויי הלנה בסך של 800 ₪.
- 24
- 25 **גמול עבודה במנוחה השבועית, עבודת לילה ופיצוי בשל שיטת העסקה**
- 26 עיון בתלושי השכר מעלה כי התובע עבד ימים רבים, ולא ניתנה לו מנוחה ביום המנוחה  
27 השבועי שהוא זכאי לו. כך למשל בחודש 11/2011 עבד התובע 30 ימים מתוך 30 ימי עבודה;



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 בחודש 12/2011 עבד 30 ימים מתוך 31 ימי עבודה; בחודש 4/2012 עבד 30 ימים מתוך 31  
2 ימי עבודה. אין מדובר בדוגמאות זניחות אלא במתכונת העסקה קבועה.  
3 זאת ועוד, התובע העיד כי עבד משמרות ארוכות שכללו עבודה בלילות (נ' 10 ש' 31- ע' 11  
4 ש' 4), ומנהל הנתבעת אישר כי עיקר פעילותה של הנתבעת הוא בין השעות 12:00 ועד 4:00  
5 לפנות בוקר (נ' 19 ש' 7-1).  
6 בתלושי השכר של התובע מופיע תשלום עבור עבודה בשעות נוספות, ואולם על הנתבעת  
7 הוטל הנטל להוכיח (ראו האמור בסעיף 21 לעיל) כי ישנו מתאם בין השעות הנוספות (בין  
8 אם בלילות ובין אם חלף המנוחה השבועית) שבהן עבד התובע לבין התשלום. הנתבעת לא  
9 עשתה כן, והסתפקה בטענה כי התובע קיבל למעלה מ-100,000 ₪ בגין רכיב זה. אין די בכך  
10 במיוחד לנוכח העובדה שהתובע עבד 7 ימים בשבוע במשך 4 שנים.  
11 כעולה מן האמור לעיל בחרה הנתבעת להעסיק את התובע במשך שנים בניגוד גמור לאמור  
12 בחוקי המגן, תוך העסקתו בלילות, בימי המנוחה השבועית ובימי החג, ותוך זלזול בהוראות  
13 החוק.  
14 נציין עוד כי אף שבכתב התביעה ובסיכומי התובע נתבע גמול עבודה במנוחה השבועית,  
15 עבודת לילה ופיצוי בשל שיטת העסקה זו, למעשה נתבע פיצוי בלבד ולא ניתן כל פירוט לגבי  
16 הגמול הנתבע בגין עבודה במנוחה השבועית ובלילה.  
17 לפיכך תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בגין אופן העסקתו בסך של 10,000 ₪.

### 20. פיצוי לפי חוק הגנת השכר

20 התובע טוען כי הוא זכאי לפיצוי לדוגמא בסך של 80,000 ₪ הן משום שתלושי השכר לא  
21 נמסרו לו והן משום שתלושי השכר אינם עומדים בדרישות חוק הגנת השכר, שכן אינם  
22 כוללים מידע על ימי המחלה והחופשה שהיה זכאי להם, ובחלקם אין פירוט של מספר  
23 השעות הנוספות וחישוב התשלום בגינם. מדובר לטענתו בנזק ראייתי שפגע ביכולתו להוכיח  
24 את טענותיו. אף שהחוק מאפשר תביעה ללא הוכחת נזק, במקרה זה אי מסירת המידע  
25 המדויק גרם לו לנזק ראייתי שהקשה על הוכחת תביעתו.  
26 הנתבעת טוענת כי הסכום שנתבע בסיכומים גבוה כמעט פי שניים מהסכום שנתבע בכתב  
27 התביעה וכי התובע לא השכיל להפנות לחקיקה או פסיקה התומכים בטענותיו.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

- 1
- 2 21. כפי שנקבע לעיל התקבלה טענת התובע כי לא קיבל תלושי שכר במהלך עבודתו (סעיפים 7-
- 3 9). אנו רואים בחומרה רבה את העובדה שלא ניתנו לתובע תלושי שכר מידי חודש בחודשו,
- 4 עם זאת הפיצוי שנתבע גבוה בהרבה מזה הנפסק בבתי הדין לעבודה במקרים דומים.
- 5 לפיכך תשלם הנתבעת פיצוי לתובע בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר סך של 3,500 ₪.
- 6
- 7 **פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד** 22.
- 8 התובע מבקש פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד כאמור בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה
- 9 (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן – חוק הודעה לעובד).
- 10 הנתבעת טוענת כי הסעיף המאפשר לתבוע פיצוי בגין ההפרה תוקן לאחר שהחל התובע
- 11 לעבוד אצל הנתבעת ועל כן אינו רלבנטי בעניינו. זאת ועוד, כפי שעולה מדברי מנהל
- 12 הנתבעת, הוא ישב עם התובע והסביר לו את זכויותיו. מאחר שהתובע אינו שולט בשפה
- 13 העברית לא היה ערך במתן הודעה בכתב (ע' 23 ש' 26-30).
- 14
- 15 23. סעיף 1 לחוק הנ"ל קובע כי על המעסיק ליתן לעובד הודעה בכתב. היינו, גם אם הסביר
- 16 מנהל הנתבעת לתובע את תנאי עבודתו בשיחה ביניהם, אין בכך די. עליו ליתן לו הודעה
- 17 בכתב. על חשיבותה של ההודעה בכתב אמר בית הדין הארצי את הדברים הבאים:
- 18 "א. חוק הודעה לעובד מטיל חובה על מעסיק למסור לעובדו, תוך 30 יום לכל
- 19 המאוחר ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב, בה יפורטו תנאי עבודתו של
- 20 העובד. החוק אינו מסתפק בהטלת חובה כללית ומפרט את העניינים שיש לכלול
- 21 בהודעה כאמור, את צורת ההודעה, וכן חובה להודיע על שינויים, ככל שיחולו,
- 22 בתנאי העבודה.
- 23 ב. **הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו אינה עניין**
- 24 **טכני, אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה.**
- 25 בין תכליותיה – ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; לייתר
- 26 אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות
- 27 לגבי תנאי העבודה המוסכמים.
- 28 ג. הפרתו של חוק הודעה לעובד מהווה עבירה פלילית, אך יש לה גם
- 29 השלכות במערכת היחסים המשפטית שבין העובד למעסיק. כך, וכדוגמא, הפרת
- 30 החוק עשויה להעביר את הנטל למעסיק, ככל שקיימות מחלוקות על תנאי



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

- 1 העבודה. בנוסף, עצם הפרת החוק אפשר שתגרום לנוק לא ממוני שהעובד זכאי  
2 לפיצוי בגינו – מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני או קונקרטי לצורך  
3 כך" (נע (ארצי) 154/10 שניידר נגד ניצנים אבטחה בע"מ, ניתן ביום 3.5.11,  
4 ההדגשה הוספה- ד.פ.).  
5
- 6 סעיף 5 לחוק הנ"ל המאפשר לבית הדין לפסוק לתובע פיצוי בגין הפרתו תוקן ביום 11.8.11.  
7 היינו לאחר שהתובע עבד אצל הנתבעת פרק זמן ממושך. הסמכות לפסוק פיצוי בגין הפרתה  
8 של הוראת חוק הינה סמכות טבועה הנתונה לבית הדין גם אם הדבר לא נקבע במפורש  
9 בחוק, וכך אמנם נעשה בבתי הדין לעבודה עוד לפני התיקון.  
10 לפיכך תשלם הנתבעת פיצוי לתובע בגין אי מסירת הודעה לעובד בסך של 3,000 ₪.  
11
- 12 **טענת קיזוז** .25
- 13 הנתבעת טוענת כי מכל סכום שייפסק לתובע יש לקזז את שווי הארוחות שאכל מדי יום  
14 אצל הנתבעת בסכום של 50 ₪ ליום וסה"כ 48,000 ₪ עבור כל תקופת ההעסקה.  
15 בעדותו, אמר מנהל הנתבעת כי הנתבעת לא ציפתה שעלות הארוחות תושב לה נע" 20 ש" -12  
16 (21). מכאן שטענה זו לא הועלתה אלא בשל הגשתה של תביעה זו, ומוטב היה לולא נטענה,  
17 במיוחד לנוכח שעות העבודה הארוכות של התובע, והעסקתו 7 ימים בשבוע.  
18 יתר על כן, מאחר שמדובר בהטבת שכר, הנתבעת אינה יכולה לחזור בה למפרע (דבע (ארצי)  
19 נד/61-3/ אבירם מזרה נגד ענת ימין, ניתן ביום 2.5.94, סע (אזורי ת"א) 9264/03/12 אולג  
20 גורב ואח' נגד תבנוגרף בע"מ, ניתן ביום 2.11.14). יתכן שאילו ידע התובע שעליו לשלם בגין  
21 הארוחות היה בוחר לנהוג בדרך אחרת – למשל להביא בעצמו את ארוחותיו.  
22 לפיכך נדחית טענתה זו של הנתבעת.  
23 בכתב ההגנה נתבע גם קיזוז בסך של 10,000 ₪ בשל נזק שנגרם לנתבעת בגין אובדן לקוחות  
24 ו/או הכנסות ו/או היערכות מיוחדת בגין התפטרותו הפתאומית של התובע, וסך של 40,000  
25 ₪ בגין עוגמת הנפש שנגרמה לנתבעת ולמנהלה בגין הליך זה.  
26 לא הובאה אף לא ראשית ראיה בדבר נזקים שנגרמו לנתבעת בגין התפטרות התובע, ולא  
27 ברורה הטענה בגין עגמת נפש שנגרמה לנתבעת ולמנהלה, במיוחד לנוכח תוצאותיו של הליך  
28 זה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1 לפיכך נדחית אף תביעתה זו של הנתבעת.

2

3 בשל תוצאתו של פסק דין זה יש לדחות גם את כל טענות הנתבעת בדבר מניעיו של ב"כ  
4 התובע בהגשת התביעה.

5

6

31. סוף דבר

7

הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים האלו:

8

א. פיצויי פיטורים בסך 23,200 ₪;

9

ב. החזר בגין קיזוז "גילום" בתלושי השכר בסך 9411 ₪;

10

ג. החזר בגין ניכוי ביתר של דמי הודעה מוקדמת ומקדמה בסך 2,008 ₪;

11

ד. פדיון חופשה בסך 6492 ₪;

12

ה. פיצוי בגין היעדר הפרשות פנסיוניות בסך 6729 ₪;

13

ו. גמול עבודה בחג בסך 3938 ₪. לרכיב זה יתווספו פיצויי הלנה בסך 800 ₪;

14

ז. פיצוי בגין העסקה שלא כדין בסך 10,000 ₪;

15

ח. פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך 3,000 ₪;

16

ט. פיצוי בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר בסך 3,500 ₪;

17

18 טענות הקיזוז של התובעת וכן תביעותיו של התובע לתשלום שכר חודש 1/2013 ולתשלום

19

דמי הבראה נדחות.

20

21

הנתבעת תשלם הוצאות התובע בסך של 6,500 ₪.

22

23 הסכומים המפורטים בסעיפים א- ה יישאו הפרשי ריבית והצמדה מיום 10.2.13 ועד למועד

24

התשלום בפועל.

25

הסכומים המפורטים בסעיפים ו-ט וכן ההוצאות שנפסקו ישולמו בתוך 30 יום שאם לא כן

26

יישאו הפרשי ריבית והצמדה מיום מתן פסק דין זה ועד למועד תשלומם בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 50193-02-13

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

ערעור על פסק-דין זה, ניתן להגיש תוך 30 יום מיום שיומצא לצדדים, לבית-הדין הארצי לעבודה.

ניתן היום, ט' סיוון תשע"ה, (27 מאי 2015), בהעדר הצדדים.

ד. פוע'נין

דיתה פרז'נין, נשיאה

"ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".

ד. פוע'נין

מר אברהם סנפירי

מר חיים עזר שוחט

ד. פרז'נין - שופטת  
אב"ד

נציג מעסיקים  
מר אברהם סנפירי

נציג עובדים  
מר חיים עזר שוחט

12  
13