



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

לפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם  
נציג ציבור (עובדים) - מר אפרים ויגדר  
נציג ציבור (מעסיקים) - מר נתן בורוכוב

**התובעת:** סאבא וורקנד ת.ז. 30606880  
ע"י ב"כ עו"ד רועי גיל

-

**הנתבעים:** 1. מ.מ. - מרפאת שן בע"מ, ח.פ. 512566209  
2. מ.מ. סקין קר קליניק בע"מ, ח.פ. 514489418  
ע"י ב"כ עו"ד שי שמואל

**פסק דין**

תביעה זו עניינה תשלום זכויות בגין עבודת התובעת וסיומה וכן לתשלום פיצוי בגין פיטורין שלא כדין.

**רקע עובדתי**

1. הנתבעת 1 (להלן: "מרפאת שן" או "המרפאה") היא חברה בע"מ המפעילה מרפאת שיניים והמצויה בבעלות מר יוסף שרון (להלן: "שרון") והגב' מזל פולט. מר ריימן פולט בעלה של הגב' מזל פולט (להלן: "ריימן") משמש בה כדירקטור.
2. הנתבעת 2 (להלן: "סקין קר") היא חברה בע"מ, המצויה בבעלותם של מר שרון ומר ריימן. בתו של ריימן, הגב' הילה פולט (להלן: "הילה"), שימשה כמנהלת "סקין קר".
3. התובעת הועסקה על ידי המרפאה וסקין קר ברציפות החל מיום 27.11.08 ועד לחודש יוני 2013. התובעת החלה עבודתה במרפאה ובמהלך עבודתה, בשנת 2010 הועברה התובעת לעבוד עבור סקין קר אך המשיכה לקבל תלושי שכר ממרפאת השן. הצדדים נחלקו בשאלה מתי הועברה והאם נעשתה העברה זו בידיעתה ובהסכמתה של התובעת, אך למעשה, אינם חלוקים בנוגע לרציפות עבודתה ותקופת הוותק של התובעת (ראו עדותו של ריימן, עמ' 29 שורות 23-24 לפרוטוקול).
4. במהלך חודש יוני 2013 הודיעה התובעת למנהלת המשמרת גב' אלינור כי אינה יכולה להגיע למשמרת שנקבעה לה. בתגובה ביקשה ממנה מנהלת המשמרת למצוא לה מחליפה. לאחר מכן שוחחה התובעת עם הילה, מנהלת סקין קר, כאשר הצדדים חלוקים בנוגע לדברים

1 מתוך 11



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

שהוחלפו במסגרת שיחה זו (להלן: "שיחת המחלוקת") ובשאלה האם פוטרה התובעת על ידי הילה במהלך השיחה.

5. ביום 20.6.13 הגיעה התובעת למשרדי סקין קר. בין הצדדים שוררת מחלוקת בנוגע לסיבה שבשלה הגיעה התובעת למקום וביחס למה שאירע שם עובר להגעתה.

6. מטעם התובעת העידה היא עצמה. מטעם הנתבעות העידו מר ריימן, הגב' הילה, ומנהל הרכש בסקין קר ובעלה של הילה, מר דור משהיד (להלן: "דור").

### טענות הצדדים

7. **לטענת התובעת**, פוטרה על אתר בשיחת המחלוקת שהתקיימה טלפונית עם הילה, לאחר שהודיעה כי אינה יכולה להגיע למשמרת. לדבריה, פוטרה מבלי שנערך לה שימוע ובניגוד לדין כאשר מעסיקתה סירבה למסור לידיה מכתב פיטורים. מוסיפה וטוענת התובעת, כי לא שולמו לה פדיון ימי חופשה והבראה כדן, וכי לא נמסרה לידיה כל הודעה לעובד.

בתביעתה עתרה התובעת גם לתשלום פיצוי בגין אי העברת הפרשות לפנסיה אך משהועברו אלה לידיה לאחר הגשת התביעה, זנחה התובעת בסיכומיה את תביעתה ברכיב זה.

8. **לטענת הנתבעות**, נטשה התובעת את עבודתה ולא פוטרה. מוסיפות וטוענות הנתבעות כי התובעת הופיעה במשרדיהן ודרשה מכתב פיטורים ומשנאמר לה כי סקין קר מעוניינת בהמשך עבודתה בכפוף לשימוע, השתוללה התובעת במשרדי הנתבעת עד כי זו נאלצה לפנות לעזרת המשטרה.

9. עיקר המחלוקת בין הצדדים נגעה לנסיבות סיום עבודת התובעת בשירות הנתבעות והזכויות שלהן היא זכאית בגין נסיבות אלה. כן חלוקים הצדדים בנוגע לזכות התובעת לתשלום דמי הבראה וגמול שעות נוספות. נדון במחלוקת כסדרן.

### הכרעה

#### נסיבות סיום עבודת התובעת

10. **לטענת התובעת**, פוטרה על ידי הילה בשיחת המחלוקת. לגרסתה, למחרת היום, התקשרה כדי לברר את משמרותיה ונאמר לה על ידי אולגה, מזכירת סקין קר, כי היא אינה משובצת לעבודה. לדבריה, התקשרה להילה וזו זימנה אותה לשיחה עם דור אשר העמיד בפניה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

אפשרות לחזור ולעבוד במרפאת השן או להתפטר מעבודתה. לטענתה, פנתה למשרדי סקין קר במטרה לבקש מהילה מכתב פיטורים אך סולקה ממשרדי הנתבעת באמצעות המשטרה.

11. מנגד **טוענות הנתבעות** כי התובעת לא פוטרה מעבודתה. לטענתן, התובעת לא הופיעה לעבודה במשך שבוע שלם ולאחר שהתקשרה וביקשה להיות משובצת למשמרות, נדרשה להגיע לשיחה טרם השיבוץ. לגרסתן, התובעת הגיעה ודרשה מכתב פיטורים, אך משנאמר לה לבוא במועד אחר, התרגזה והחלה להשתולל עד שהנתבעת נאלצה לפנותה מהמקום באמצעות המשטרה.

12. הלכה פסוקה היא, כי מעשה פיטורין או התפטרות צריך שיהא מעשה רצוני מפורש וברור בין שיהא בכתב, בין שיהא בעל פה ובין שיהא בהתנהגות (בג"צ 566/76 אלקו בע"מ - בית הדין הארצי וההסתדרות הכללית, פ"ד לא(2) 197 (1977)). עוד נקבע, כי חייבת להיווצר הוודאות כי הצד הפועל אכן התכוון לסיים את הקשר והודיע על כך לצד השני (דב"ע סם/116-3 שלום סלמה - מדינת ישראל, פד"ע יב 375 (1981)).

כן נקבע בפסיקה, כי התפטרות או פיטורים ב"עידנא דריתחא" אינה התפטרות או פיטורים שלא ניתן לחזור מהם. וכדברי בית הדין הארצי בפרשת "עין בר":

**"השאלה אם מדובר בפיטורים או התפטרות נקבעת לפי בדיקה מיהו הצד הפועל על מנת להביא לניתוק היחסים [...] הלכה היא כי צד לא יתפס בבעידנא דריתחא. [...] את השאלה אם הפיטורים או ההתפטרות היו בעידנא דריתחא יש לבחון על פי השאלה אם המצהיר על כוונותיו חזר בו מדבריו תוך זמן קצר" (עע (ארצי) 184/03 עין בר מפעלי אפיה בעינת בע"מ - דוד יוסף, ניתן ביום 8.6.06).**

13. בענייננו, טענה התובעת כי פוטרה במהלך שיחת המחלוקת. מנגד, הכחישה הילה כי פיטרה אותה בשיחה זו. לאחר ששקלנו את מכלול הדברים שהוצגו בפנינו, לא מצאנו כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח כי פוטרה במהלך שיחת המחלוקת, אך שוכנענו כי בסופו של יום, אכן פוטרה התובעת מעבודתה. ונפרט.

14. גם אם היינו מקבלים את גרסת התובעת שלפיה פוטרה במהלך שיחת המחלוקת, הרי שספק אם נוצרה הוודאות הנחוצה כדי ששיחה זו תהווה מעשה פיטורים. ראשית, התובעת עצמה בזמן אמת לא ראתה בנאמר במסגרת השיחה כמעשה פיטורים, שכן לטענתה, התקשרה למחרת לברור שיבוצה בעבודה. שנית, התובעת העידה בחקירתה כי לא ראתה בשיחה עם הגב' הילה כמעשה פיטורים. וכדבריה:



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

"ת. אמרה שאתקשר אליה אם לא אמצא מטפלת. ניסיתי ולא הצלחתי.  
 היא אמרה לי להתקשר ברגע שאני לא מסתדרת והתקשרתי אליה.  
 ש. ו?  
 ת. אמרתי לה שלא אוכל להגיע בכל מקרה.  
 ש. פשוט לא הגעת.  
 ת. זה לא שלא הגעתי. היא פיטרה אותי ואז לא הגעתי.  
 ש. אני מפנה לסעיף 31 לתצהירך?  
 ת. בגלל אימא שלי.  
 ש. כלומר, לא ספרת את הילה בכלל.  
 ת. לא שלא ספרתי.  
 ש. לא התייחסת למה שהיא אמרה ואמרת מי היא בכלל הפיטורים  
 שלה לא התייחסת לזה לא באת כי טיפלת באמך.  
 ת. נכון. מצטערת.  
 ש. בעצם את אומרת כאן זה לא שלא באת בגלל שפיטרו אותך לא ייחסת  
 לזה חשיבות אלא בגלל שאמך לא חשה בטוב.  
 ת. כן. (נעמ' 11 שורה 20 - עמ' 12 שורה 3 לפרוטוקול; ההדגשה שלי -  
 י.א.ש.).

מכאן, ומשמכחישות הנתבעות כי התובעת פוטרה במהלך שיחת המחלוקת, אנו קובעים כי לא ניתן לקבוע שהתובעת פוטרה במהלך שיחה זו. ואולם, מצאנו כי בסופו של יום, בהמשך השתלשלות הדברים, אכן פוטרה התובעת מעבודתה אצל הנתבעות.

15. בתצהירה טענה התובעת כי לאחר שנודע לה כי לא שובצה, התקשרה להילה פעם נוספת, וזו זימנה אותה לשיחה עם דור לשם "סגירת עניינים". בשיחה זו, טוענת התובעת, הבטיחה לה הילה כי דור ייתן בידה מכתב פיטורים. עוד טענה התובעת בתצהירה כי בשיחה שאליה זומנה ואשר התקיימה עם דור, פוטרה לאחר שהציב בפניה אולטימטום להתפטר או לעבור לעבוד **במרפאת השן**.

הנתבעות הכחישו מכל וכל את קיומה של השיחה עם דור, וטענו כי התובעת זומנה לשיחה עם הילה וריימן וזאת בטרם תשובץ מחדש לעבודה. לא מצאנו כל יסוד לגרסה זו.

16. **ראשית**, בחקירתו הנגדית טען דור כי למעט אמירת שלום, **מעולם** לא דיבר עם התובעת (נעמ' 36 לפרוטוקול שורות 26-29). אין לקבל גרסתו זו. הילה העידה בחקירתה כי דור היה אחראי על הרכש (נעמ' 23 שורות 31-24 לפרוטוקול) וריימן העיד שהתובעת שהיתה אחראית על ניהול



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

המחסן ניהלה את ההזמנות מול דור (נעמי' 35 שורות 9-4 לפרוטוקול). עדויות אלו עומדות בסתירה לגרסתו של דור שלפיה למעט אמירת שלום, מעולם לא דיבר עם התובעת.

17. **שנית**, גרסת הנתבעות המכחישה את שיחת התובעת עם דור והטענה כי התובעת הופיעה ב**סקיין קר** בדרישה לקבל מכתב פיטורים, אינה עולה גם בקנה אחד עם טענת הילה בתצהירה (סעיף 16) שלפיה חזרה התובעת וביקשה לשבץ אותה למשמרות. ממה נפשך? לו זומנה התובעת לשיחת שימוע במטרה לחזור ולעבוד (כפי שאירע לטענת הנתבעות אך חודשיים קודם לכן), אך בחרה לבקש מכתב פיטורים, מדוע תחזור התובעת ותבקש שיבוץ במשמרות? כאמור, גרסאות הנתבעות עצמן אינן עולות בקנה אחד זו עם זו.
18. **שלישית**, סיוע לגרסת התובעת מצאנו גם במחלוקת שנסובה בין הצדדים באשר לשימוע שהתקיים לתובעת בחודש **אפריל**. לטענת התובעת, שימוע זה נערך עקב בקשתה להשתחרר באמצע משמרת כפולה שנכפתה עליה ברגע האחרון ומשסירבה לעבוד בה, פוטרה. לעומת זאת טענו הנתבעות כי התובעת מעולם לא פוטרה והשימוע נערך לה עקב "הברזותיה".
19. הנתבעות צרפו לכתב ההגנה (נספח 4) תרשומות שערכו: מסמך מיום **18.3.13** החתום על ידי הילה ובו מתואר האירוע (להלן: "**מסמך א**"). מסמך מיום **11.4.13** שכותרתו "**שימוע-סאווה וורקנד**" (להלן: "**מסמך ב**"). מסמך מיום **15.4.13** שלפי תוכנו הינו "שיחת קליטה מחדש" (להלן: "**מסמך ג**"). בתצהירה טענה הילה כי התובעת הרבתה להעדר ועקב כך נערך השימוע. לעומתה טענה התובעת כי פעמים רבות נדרשה "למלא חורים" גם אם מדובר במשמרות כפולות.

במסמך א' שבו תואר האירוע נאמר:

**" ביום למחרת בעודה עובדת משמרת בוקר זומנה סוואה לשיחת שימוע על נושא הסלוטייפ.**

**-בשעה 15:00 התבקשה סוואה להכנס לשיחה ולאחר מכן להשאר**

**מספר שעות כיוון שחברתה לעבודה חלתה ועלינו לשחרר אותה.**

**- סיפרה סוואה כי יש לה תוכניות ואינה מתכוונת להשאר.**

**- הוסבר לה שאין ברירה והיא הכוננית ועליה להשאר מס' שעות עד**

**שנמצא פתרון אחר והיא תשוחרר.**

**- הנ"ל לקחה את חפציה ויצאה מהסניף כשיודעת שמפקירה משמרת**

**ונעדרת משיחת שימוע" (הדגשות שלי - י.א.ש.).**



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

במסמך ב' נכתב כי השימוע נערך עקב אירוע מיום 18.3.13 המתואר ע"י הגב' הילה במסמך א'. כאמור במסמך א', השימוע אליו זומנה היה בשל שימוש חריג בסלוטייפ וכלל לא נגע בטענה של היעדרויות מרובות. למרות זאת, התעקשה הילה בחקירתה בפנינו כי הבעיה עם התובעת היתה היעדרויותיה הרבות. זאת ועוד, גם במסמך ב' כלל לא נזכרות היעדרויות אלא קביעה שהתובעת צריכה לקבל את החלטות המנהלת גם כאשר צריך לחפות על עובדת שהודיעה שהיא חולה. מסמך זה עולה בקנה אחד עם גרסת התובעת שלפיה נדרשה לבצע משמרות כפולות ללא הודעה מוקדמת (גרסה הנתמכת גם באמור במסמך א').

יתר על כן, הנתבעות לא הציגו כל דו"ח נוכחות או רישום שיש בו כדי לתמוך בטענתן שלפיה נעדרה התובעת ממשמרות שנקבעו לה, הגם שהתובעת נהגה להדפיס נוכחות בשעון נוכחות.

20. השימוע המתואר במסמך ב' נערך כמעט כחודש לאחר האירוע ב-18.3.13 שבו נטען כי התובעת נטשה את עבודתה. לגרסת הילה בעדותה, הושעתה התובעת בעקבות האירוע אך לא פוטרה. אלא שמסמך ג' מיום 15.4.13 נחזה להיות מסמך שעניינו השבה לעבודה תוך התחייבות לציות לכל ההוראות.

בחקירתה טענה הילה כי קרוב משפחה של התובעת התערב לטובתה כאשר לדברי הילה התערבותו נעשתה על מנת שלא תערך לתובעת שיחת השימוע (עמ' 21 שורות 16-32 לפרוטוקול). לא מצאנו לקבל טענה זו. כעולה מהדברים שהובאו בפנינו, נערכה שיחת השימוע כחודש כמעט לאחר שהופסקה עבודת התובעת ורק בסיומה, הוחזרה התובעת לעבודה. הדעת נותנת כי התערבות זו לא היתה על מנת למנוע את השימוע והחזרה לעבודה אלא כדי שהתובעת תוחזר לעבודתה בכפוף לשימוע, כטענת התובעת בפנינו.

21. **רביעית**, התובעת טענה כי בעת שהגיעה למשרדי **סקין קד** ביקשה לשוחח עם הילה אך למרות שנמסר להילה על נוכחותה במקום ועל אף שהמתינה לה עד לסיום הטיפול בלקוחה, סירבה הילה לשוחח עימה והודיעה כי היא אינה מעוניינת לפגוש בה. לדבריה, משביקשה מכתב פיטורים, צעקה עליה הילה ואף השליכה לעברה שדכן ובהמשך הגיעו ריימן ואשתו שצעקו על התובעת והזמינו משטרה לפנותה מהמקום. לדבריה נכחו במקום עובדות נוספות.

הנתבעות הכחישו את גרסת התובעת לאירוע ואולם למעט הילה אשר הצהירה כי התובעת היא שהשתוללה במשרד ואף השליכה דבר מה לעברה, לא הובאה כל עדה מטעמה. אמנם הנטל להוכיח את קיומו של האירוע מוטל על כתפי התובעת אך משכלל גרסתה היתה מהימנה עלינו ומשעדים לאירוע הם עובדי הנתבעות, העדר זימונם על ידי הנתבעות, מצטרף לתמיהה בנוגע ליתר ההתרחשויות והתנהלות הנתבעות.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

22. על יסוד כל האמור, מצאנו את גרסת התובעת ביחס להשתלשלות העניינים, עקבית ומהימנה ועל פיה התובעת נאלצה להעדר מעבודתה בשל מחלת אמה והנתבעת בחרה לפטרה בשל היעדרות זו באופן שאינו ראוי לסיומם של יחסי העבודה. משכך, מצאנו לדחות את גרסת הנתבעת.

### פיצויי פיטורים

23. משהעדפנו את גרסת התובעת, מתקבלת טענתה שלפיה במסגרת שיחתה עם דור, פוטרה מעבודתה אצל הנתבעת, וכי הובטח לה בשיחתה הטלפונית עם הילה כי יימסר בידה מכתב פיטורים. יתר על כן, בסילוקה של התובעת מהמקום על ידי המשטרה לאחר התנהלות תוקפנית מצד הנתבעת, יש לראות משום כוונה ברורה של הנתבעת לסיומם של יחסי העבודה בין הצדדים. משכך, זכאית התובעת לתשלום פיצויי פיטורים.

שכרה הממוצע של התובעת בחודשים שקדמו לפיטוריה בחודש **מרץ 2013** עמד על סך **4,167 ₪** לחודש (שכר בתוספת דמי ניהול). משחסימה הנתבעת כי על עבודת התובעת **במרפאת השן ובסקין קר**, חלה רציפות, זכאית התובעת לפיצויי פיטורים בסך **19,446 ₪** (4,167 ₪ \* 56/12). התובעת אמנם העמידה את תביעתה ברכיב זה על סך של **16,376 ₪** אך משתבעה בנוסף סך של **5,884 ₪** שהנתבעת היתה אמורה להפריש בעבורה לקופת הפנסיה ברכיב פיצויי הפיטורים, ואשר לא הופרשו, הרי שבסיכום כולל עולה תביעת התובעת על הסכום שלו היא זכאית. משכך, תשלם הנתבעת לתובעת בגין פיצויי הפיטורים סך של **19,446 ₪**.

### פיטורים שלא כדין

24. לטענת התובעת פוטרה ללא שימוע מבלי שניתן בידה מכתב פיטורים כדין, תוך פגיעה מילולית ופיזית בה. מנגד טענו הנתבעות, כי התובעת כלל לא פוטרה ומשכך אין היא זכאית לכל פיצוי.

25. זכות השימוע הינה זכות יסוד של עובד המוקנית כאמור גם מכוח כללי הצדק הטבעי, המחייבים מתן הזדמנות הוגנת או ראויה לעובד להשמיע את טענותיו בפני מעסיקו בטרם יוכרע גורלו. השימוע מהווה לגבי העובד הזדמנות אמיתית ונאותה להשמיע את טענותיו, ויש להקפיד על כך הקפדה מדוקדקת ומלאה (ע"ע 231/09 **אורי חייק - שירות התעסוקה**, ניתן ביום 29.5.01). לא מדובר בהליך פורמאלי גרידא, אלא בהליך שכל כולו נתון **לשמיעת העובד**, וכאשר טענותיו מועברות לגורם המחליט אשר אמור לאסוף את כל הנתונים הרלוונטיים, רבות טענות העובד ולשקלן במכלול שיקוליו בבואו להחליט.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

26. משקיבלנו את גרסת התובעת באשר לאירועים אשר הובילו לפיטוריה, ומשאין חולק כי לא נערך לה שימוע כדין, וכי לא נמסר בידה מכתב פיטורים למרות בקשתה, ובהתחשב בתקופת עבודתה, מצאנו כי יש לחייב הנתבעות בתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין וללא שימוע בסך של 10,000 ₪.

### הודעה לעובד

27. התובעת עתרה לתשלום סך של 2,000 ₪ בגין אי מתן הודעה לעובד על פי הוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד"). לטענתה, לא הוחתמה על חוזה ולא נמסרה לידיה כל הודעה על תנאי עבודתה. מנגד טענו הנתבעות כי לתובעת נמסר הסכם עבודה שנחתם על ידה.

בכתב ההגנה (סעיף 6), ציינו הנתבעות כי "מצ"ב עותק מההסכם מסומן 1". אולם, עותק ההסכם לא צורף ונספח 1 לכתב ההגנה הוא צילום של פוסט מהאינטרנט. בסיכומיהן הודו הנתבעות כי הסכם העבודה הנטען אינו בנמצא, אך עמדו על טענתן כי נחתם על ידי הצדדים וכי התובעת ידעה היטב מהם תנאי העסקתה. בחקירתה הנגדית ציינה התובעת כי חתמה על הסכם עבודה עם **מרפאת השן** (נמ' 18 שורה 2 לפרוטוקול).

28. הגם שמצאנו כי הנתבעות לא הרימו את הנטל המוטל עליהן להוכיח כי בין הצדדים נחתם הסכם עם תחילת העסקתה של התובעת **במרפאת השן**, הרי שגם אם היינו מקבלים את גרסת הנתבעות באשר לקיומו של הסכם שכזה לאור הודאת התובעת, אין חולק כי עם העברת התובעת לעבוד **בסקין קר**, לא ניתנה לתובעת כל הודעה על שינוי מעסיקתה ותנאי עבודתה החדשים (ראו סעיף 1(ג) לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת ההודעה ופרטיה), התשס"ב-2002).

זאת ועוד, בחקירתו, שעה שנשאל ריימן בדבר טופס הודעה לעובד, טען כי מדי שנה ניתן לעובדים טופס המפרט את שצברו (נמ' 30 שורות 16-11 לפרוטוקול) אך לא צירף כל העתק של מסמך שכזה. ברור אם כך, שהנתבעות לא עמדו בדרישות על פי חוק הודעה לעובד וזאת לפחות פעם אחת עם העברתה ל**סקין קר**.

משכך, דין תביעת התובעת ברכיב זה להתקבל והנתבעות ישלמו לתובעת סך של 2,000 ₪ הפרת הוראות חוק הודעה לעובד.





בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

גמול שעות נוספות

29. **לטענת התובעת**, לעיתים עבדה משמרות כפולות עד ל-12 שעות ביום, אולם בגין עבודתה מעבר ל-8 שעות ביום לא שולם לה כל גמול נוסף. מוסיפה וטוענת התובעת, כי הגם שככלל שילמו הנתבעות בעבור עבודה בשעות נוספות שעבדה מעבר ל-186 שעות בחודש, לעיתים גם בעבור שעות אלה לא קיבלה כל תשלום.

הנתבעות טוענות מנגד, כי התובעת עבדה משמרות של 6-7 שעות בלבד וכי ככל שעבדה בשעות נוספות, שולמה לה תמורתן כדן.

30. הלכה פסוקה היא כי :

**"עד לכניסת תיקון 24 לתוקף, הנטל להוכחת עבודת שעות נוספות והיקפן היה מוטל על כתפי התובע. ממועד כניסת תיקון לתוקף חל שינוי. מעסיק שאינו מציג רישומי נוכחות מתוך פנקס עבודה אותו הוא חויב לנהל, מוטל על כתפיו נטל ההוכחה להפריך את גרסת העובד וזאת עד להיקף של 15 שעות עבודה נוספות לשבוע או 60 שעות עבודה נוספות לחודש"** (נ"ע 11-05-15546 שמעון בוסקילה - נתיבי מעיין אביב בע"מ, פס' 21, ניתן ביום 24.2.15; להלן: "פרשת בוסקילה").

משכך, החל מיום **1.2.09** נטל ההוכחה מוטל על כתפי הנתבעות וזאת בכפוף לכך שבפני בית הדין הובאה "ראשית ראיה" שהעובד אכן עבד שעות נוספות (ראו עמדתו בפרשת בוסקילה הנ"ל).

31. בחקירתו בפנינו הודה ריימן כי התובעת נהגה לעבוד משמרות כפולות, 11-12 שעות ביום. עוד הודה ריימן כי תמורת השעות הנוספות לא שולמה על בסיס יומי בגין עבודה מעבר ל-9 שעות אלא רק על בסיס חודשי, בגין עבודה מעבר ל-186 שעות (עמ' 36 שורות 10-1 לפרוטוקול).

משהודה מנהל הנתבעות כי התובעת עבדה משמרות כפולות, משלא הציגו הנתבעות פנקס המפרט את רישום שעות העבודה כדן, משלא הוכיחו את שעות עבודת התובעת, ומשטוענת התובעת כי עבדה כ-20 שעות נוספות מידי חודש (מחציתן בערך של 125% ומחציתן בערך של 150%) החל מחודש **8/10** ועד לסיום עבודתה, דין תביעת התובעת לתשלום בעבור 20 שעות נוספות חודשיות החל מיום **1.8.10** ועד לסיום עבודתה - להתקבל.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

32. מטענות התובעת עולה כי אין היא טוענת שלא קיבלה כל תשלום בגין עבודתה בשעות הנוספות אלא שתביעתה מתמקדת באי קבלת גמול השעות הנוספות, היינו תשלום בסך של 25% או 50% בלבד. משכך, זכאית התובעת לתשלום עבור שעות נוספות בסך של 6,375 ₪ (25% לשעה \* 25% \* 34 חודשים \* 10 שעות בחודש) + (25% לשעה \* 50% \* 34 חודשים \* 10 שעות בחודש).

משלא טענה התובעת כנגד הסכומים הנקובים בתלושי השכר, ומאחר שמהתלושים עולה כי שולם לתובעת גמול שעות נוספות בעבור 98 שעות (בתקופה שהחל מחודש 8/10 ועד לסיום עבודתה), הרי שיש לנכות שעות אלו מהתשלום שלו זכאית התובעת. משכך, יש לנכות מהסכום הנ"ל סך של 612 ₪ (25% לשעה \* 25% \* 98 שעות). אשר על כן זכאית התובעת לתשלום גמול שעות נוספות בסך של 5,762.5 ₪.

### דמי הבראה

33. **לטענת התובעת**, שלמו הנתבעות במהלך כל תקופת עבודתה דמי הבראה בסך של 5,642 ₪ ועל כן שילמו בחסר. לטענתה, זכאית היא בניכוי תשלומי הנתבעות לסך של 2,988 ₪ עבור דמי הבראה בגין השנתיים וחצי האחרונות לעבודתה. התובעת הודתה כי אין מצויים ברשותה כל תלושי השכר ועל כן ייתכן וחישוביה מוטעים.

**מנגד טענו הנתבעות** כי תביעת התובעת התיישנה משחלפו שנתיים ימים וכי שילמו לתובעת סך של 6,458 ₪, סכום העולה על הסכום שאותו היו אמורות לשלם.

34. משעבדה הנתבעת בשירות הנתבעות למעלה מארבע שנים, הרי שבעבור השנה האחרונה זכאית היתה לתשלום בעבור 7 ימי הבראה ובעבור השנה שקדמה לה ל-6 ימים. מכאן, שבעבור השנתיים האחרונות לעבודתה, היתה התובעת זכאית לתשלום בסך של 4,823 ₪. עיון בתלושי השכר מעלה כי במרוצת השנה וחצי האחרונות לעבודתה קיבלה התובעת על חשבון דמי הבראה סך של 4,526 ₪ (3,710 ₪ בשנת 2012 ותשלום נוסף בסך של 816 ₪ במסגרת גמר החשבון בחודש יוני 2013). הסך של 1932 ₪ ששולם בשנת 2011 נגע לתקופה קודמת. משכך, נותרה הנתבעת חייבת לתובעת סך של 297 ₪ בגין הפרשי דמי הבראה.

### אחרית דבר

35. לאור כל האמור, תביעות התובעת מתקבלות בחלקן. הנתבעות תשלמנה לתובעת כדלקמן:

- א. פיצויי פיטורים בסך של 19,446 ₪.
- ב. פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך של 2,000 ₪.

10 מתוך 11



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 14-04-23849

24 פברואר 2016

- ג. תשלום בעבור שעות נוספות בסך של 5,762.5 ₪.  
 ד. הפרשי דמי ההבראה בסך של 297 ₪.  
 ה. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 10,000 ₪.

סכומים אלה יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום הגשת התביעה ועד לתשלומם המלא בפועל.

הנתבעות תשלמנה לתובעת הוצאות משפט בסך של 10,000 ₪, וזאת תוך 30 יום.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום.

ניתן היום, ט"ו אדר א' תשע"ו, (24 פברואר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר נתן בורוכוב  
נציג ציבור (מעסיקים)

יעל אנגלברג שהם  
שופטת

מר אפרים ויגדר  
נציג ציבור (עובדים)