



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1 20 דצמבר 2015
2

לפני:

כב' השופטת מיכל פריימן

נציגת ציבור (עובדים) גב' טובה אוגוסט

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף קרביץ

התובעים

1. ירון מייקל ת.ה. 300385242
ע"י ב"כ: עו"ד שלמה בר עוז

-

הנתבעים

1. חדשנית בדים בע"מ ח.פ. 511264962
2. דניאל טביבי
ע"י ב"כ: עו"ד תומר אברהמי

3

4

פסק דין

5

6

רקע כללי

7

- 8 1. הנתבעת (להלן גם "החברה") הינה חברה פרטית העוסקת בתחום יבוא ושיווק
9 של בדי ריפוד, וילונות ועורות לענף הרהיטים. מר דניאל טביבי (להלן
10 "הנתבע") הינו בעל השליטה בנתבעת.
11 מר ירון מייקל (להלן "התובע") הועסק כסוכן מכירות בחברה החל מיום
12 26.10.05 ועד ליום 1.6.12.
13
14 2. התובע עבד על פי הסכם עבודה מיום 26.10.05 בשכר חודשי.
15 החל מיום 26.10.05 ועד 2/2009 עמד שכרו על סך 5,000 ₪ נטו לחודש. מחודש
16 3/2009 ואילך עמד השכר החודשי על סך 6,000 ₪ נטו (לפני ניכויי גמל חלק
17 העובד).
18
19 3. בתאריך 6.3.12, העביר מר גדעון לוי, סמנכ"ל הנתבעת (להלן "מר לוי"), לתובע
20 מכתב בעניין "שינוי בהגדרות תפקיד" ממנו עולה כי הנתבעת מבקשת לשנות
21 את אזור הפעילות שלו והתנאים ללקוחות.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

טע"ש 26730-10-12

- 1 בתאריך 15.3.12 שלח התובע לנתבעת, באמצעות עו"ד, מכתב בו טען כי
2 הנתבעת אינה משלמת לו את שכרו במועד ומלינה את שכרו.
3 בנוסף, טען כי הנתבעת אינה משלמת לו זכויות נוספות המגיעות לו במסגרת
4 העסקתו.
5 התובע דרש מהנתבעת לשלם לו באופן מידי את משכורת חודש 2/12 בתוספת
6 פיצויי הלנת שכר וכן שכ"ט עו"ד שאם לא כן יפנה לערכאות משפטיות.
7
8 בתאריך 21.3.12 נמסרה לתובע הזמנה לשימוע ליום 26.3.12 בשעה 16:00.
9 בהזמנה לא צוינה הסיבה לשימוע (נספח ז' לכתב התביעה).
10
11 ביום 26.3.12 נפגש התובע עם מר לוי, ולאחר מכן ניגש התובע וניפגש עם
12 הנתבע מר טביבי. לטענת התובע אין מדובר בשימוע.
13 התובע הקליט את השיחה עם מר לוי וזו תומללה והוצגה בפנינו.
14
15 בתאריך 1.05.12, קיבל התובע מכתב פיטורים, שזו לשונו:
16
17 **"הנידון: הפסקת עבודתך**
18
19 **עקב אי עמידה ביעדים ובמטלות אשר הוטלו עלייך, ובסירובך לקבל**
20 **את תנאי החברה, אנו רואים בך כמפר מחויבות כלפי החברה**
21 **ומבקשים לסיים את עבודתך.**
22 **(סיום עבודתך יקבע עפ"י הוראות החוק).**
23 **מאחלים לך הצלחה בהמשך הדרך."**
24
25 לתובע ניתנה הודעה מוקדמת של 30 יום, ומועד סיום עבודתו היה ב- 1/6/12.
26 לתובע לא שולמו פיצויי פיטורים.
27
28 בתאריך 17.10.12, הגיש התובע את התביעה שבפנינו בה תובע הוא תשלום
29 פיצויי פיטורים, גמול שעות נוספות לתקופת עבודתו, פיצוי בגין אי ביצוע
30 הפרשות לקרן פנסיה, פדיון ימי חופשה ופיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 בנוסף תבע התובע גם תשלום בגין תגמול ימי מילואים שקיבלה הנתבעת
2 מהמל"ל ולא העבירה לידי. במהלך ההתדיינות, לאחר קבלת ייעוץ משפטי,
3 שילמה הנתבעת לתובע את הסכום הנתבע ברכיב זה.
4 התובע טוען כי יש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנה על הסכומים
5 שנתבעו. כן טוען, כי יש לחייב את הנתבע באופן אישי בחיובי החברה.
6
- 7 9. להלן נדון אחד לאחד ברכיבי התביעה, תוך התייחסות לטענות הצדדים
8 ולראיות שבאו בפנינו.
9
- 10 **התביעה לתשלום פיצויי פיטורים**
- 11
- 12 10. אין חולק, כי התובע פוטר מעבודתו בחברה, וכי החברה לא שילמה לו פיצויי
13 פיטורים.
14 עילת הפיטורים שצויינה במכתב הפיטורים הינה: " עקב אי עמידה ביעדים
15 ובמטלות אשר הוטלו עליך, ובסירובך לקבל את תנאי החברה, אנו רואים בך
16 כמפר מחויבות כלפי החברה ומבקשים לסיים את עבודתך".
17
- 18 11. **לטענת הנתבעת**, במועד קליטתו של התובע לעבודה היה התובע תושב קריית
19 ביאליק ועל כן הוצב כסוכן מכירות במחוז הצפון, מחדרה ועד קריית שמונה.
20 במסגרת תפקידו כאיש מכירות, התובע נדרש לעסוק בייצוג החברה בפני
21 לקוחותיה הרבים בצפון, לבצע ביקור שבועי אצל הלקוחות, חלוקת קטלוגים,
22 קידום מכירות של מוצרים, הגדלת המכירות, כאשר חלק חשוב ועיקרי
23 בתפקידו היה גביית כספים מהלקוחות ומתן מענה לצרכים מיוחדים ו/או
24 עסקאות מיוחדות ו/או תקלות. בנוסף, התובע התבקש לעסוק, באופן שולי
25 ומינורי ביותר, בחלוקה ואספקת בדים ללקוחות.
26 לטענת הנתבעת, התובע לא עמד בהתחייבויותיו לפי הסכם העבודה ולא עבד
27 בכמות השעות לה התחייב. לטענתה, החל משנת 2009 ועד לשנת 2011 הנתבעת
28 ביקשה מהתובע למלא פנקס נסיעות של הרכב ודו"ח פעילות יומית, אך התובע
29 סרב לכך. התובע נהג לשלוח דיווחים מהם עלה כי ביקר מידי יום אצל כמות
30 קטנה של כ-6-7 לקוחות, לעומת מינימום 20 לקוחות ביום שהיה עליו לבקר.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1 בנוסף, התובע לא עמד ביעדי המכירות שהוגדרו לו וחלה ירידה תלולה
 2 בפעילותו. התובע אף סירב לבצע גבייה אגרסיבית יותר עבור הנתבעת ונימק
 3 זאת בטענה כי הוא איננו מעוניין להסתכסך עם לקוחות אשר ייתכן ויעבוד
 4 מולם בעתיד במסגרת אחרת.
 5 לאחר תקופה ארוכה בה ניתנה לתובע הזדמנות לשפר את עבודתו, שלח מר לוי
 6 הודעה לתובע על שינוי הגדרת תפקידו באופן שאזור העבודה יוגדל ויכלול את
 7 אזור השרון וצפונה; התובע יידרש להגיש דו"ח מלא ומפורט בגין הלקוחות
 8 בהם הוא מטפל; לתאם עם מר לוי יום עבודה ולהגיע למשרדי הנתבעת בכל
 9 שבוע; לטפל בגבייה, להגדיל את נתח השוק במהלך שנת 2012 לכדי 250,000 ₪
 10 בכל חודש (בתמורה לבונוס חודשי בסך 1,200 ₪) ולהשלים פיגורים גדולים
 11 בגבייה שהצטברו. לטענת הנתבעת, הצעה זו נולדה לאחר שהתובע הודיע למר
 12 לוי כי בכוונתו לעבור להתגורר בחולון.
 13 לטענת הנתבעת, התובע סרב לכל הצעה וזאת בשל העובדה, שבתקופת עבודתו
 14 האחרונה היה עסוק בהכנת הקרקע לקראת מעבר לחברה מתחרה בנתבעת
 15 בשם "ארוטקס".
 16 בתקופה זו חלה ירידה בפעילותו, לרבות הקטנת היקף המכירות וצמצום
 17 הגבייה שביצע מלקוחות, כך שגרם לנתבעת נזקים כלכליים תוך הפרת חובת
 18 הנאמנות כלפיה, ולבסוף אכן עבר לעבוד בחברה המתחרה תוך ניצול הידע
 19 והניסיון שצבר אצל הנתבעת והקשרים שיצר עם לקוחותיה.
 20 לדעת הנתבעת התנהגותו כאמור מצדיקה שלילת הזכויות לפיצויי פיטורים.
 21
 22 **12. לטענת התובע**, ההצעה שנשלחה אליו על ידי סמנכ"ל הנתבעת סמוך ליום
 23 6.3.12 היוותה הרעה קיצונית של תנאי עבודתו שכן, עפ"י ההצעה החדשה,
 24 נדרש לעבוד כסוכן מכירות באזור רחב הרבה יותר הכולל גם את אזור רמת
 25 השרון ועד לצפון. בנוסף, במכתב ניתנו לו הוראות חדשות באשר להתנהלות
 26 עם לקוחות וצוין כי עמידה ביעד שוק שנקבע יעניק לו בונוס בסך 1,200 ₪
 27 ברוטו לחודש. כן נקבע כי על התובע להשלים תוך 60 ימים כל פיגור גבייה
 28 באזור הישן שלו ותוך 90 ימים כל פיגור באזור החדש. כמו כן צוין, כי בתום 90
 29 הימים מהמכתב תקווה היתרה שלא נגבתה מהמכירות החודשיות ובהתאם
 30 יקווה הבונוס החודשי.
 31 לטענת התובע, סירב להצעה המקפחת ועל כן קיבל מכתב הזמנה לשימוע.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

13. לטענת התובע, בפועל לא נערך לו כל שימוע ובשיחה שניהל עם מר לוי בתאריך 26.3.12, ואשר תימלולה הוצג בפנינו, דיבר איתו מר לוי על הצעתו לשינוי תנאי עבודתו ולא העלה כל טענה באשר לאי עמידה ביעדי מכירות על ידו.
14. לטענת התובע, הטענות המועלות כנגדו במכתב הפיטורים הינן תואנות שווא חסרות שחר.
15. לאור האמור, יש לקבוע כי פוטר מעבודתו והוא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מלאים.
14. על פי חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963, פיטורי עובד מחייבים את המעסיק בתשלום פיצויי פיטורים (סעיף 1 לחוק).
15. סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים דנים במקרים בהם מוסמך בית הדין לשלול מעובד את זכאותו לפיצויי פיטורים.
16. סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, הרלוונטי לענייננו, קובע כי:
- "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיצויים ללא-פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".
- "ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים" – הוא תקנון העבודה בתעשייה (להלן – התקנון). סעיף 53 לתקנון העבודה, שרק על פיו ניתן לשלול מעובד פיצויי פיטורים, קובע:
- "עשה עובד אחת מאלו:
- א. הפר משמעת באופן חמור;
 - ב. גרם להכאות במפעל שתוצאותיהן חמורות;
 - ג. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה;
 - ד. קלקל חומרים, מכשירים או מכונות במוזיד;
 - ה. בזבז חומרים בזדון;
 - ו. מסר סודות המפעל;
 - ז. עישן במפעל או בחלק ממנו בו העישון קשור בסכנה והודע על כך לעובדים;



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

טע"ש 26730-10-12

- 1 ח. עבד במקום אחר ללא קבלת רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת
2 נזק למפעל;
- 3 ט. עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה;
4 י. עבר עבירה פלילית חמורה.
- 5 יהיה צפוי:
- 6 א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום;
7 ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי
8 פיטורים;
9 ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים."
- 10
- 11 16. נקדים אחרית לראשית ונציין, כי לא הוכח בפנינו שהתקיימה ולו אחת
12 מהעילות שבתקנון העבודה אשר יש בה כדי להצדיק שלילת פיצויי הפיטורים
13 מהתובע.
14
- 15 לא הוכח כי התובע לא עמד ביעדים ומטלות או כי הפר את חובת האמון
16 והנאמנות כלפי הנתבעת תוך גרימת נזק במזיד לנתבעת כפי שהיא טוענת.
17 גם העובדה שהתובע סרב לדרישות הנתבעת במכתבה מיום 6.3.12, אינה יכולה
18 לשמש עילה לשלילת פיצויי פיטורים.
19
- 20 17. לא הוכח בפנינו כי התובע לא עמד בהתחייבויותיו לפי הסכם העבודה אם
21 בבחינת כמות שעות העבודה, מספר הלקוחות אותם ביקר ביום ואם בסירוב
22 למלא הנחיות הנתבעת בנוגע לנסיעות של הרכב ודו"ח פעילות יומית.
23 טענות מעין אלו לא עלו כלל לא במכתב ההזמנה לשימוע ולא בשיחה שלגרסת
24 הנתבעת מהווה שיחת שימוע. טענות אלו אף לא הוכחו בפנינו.
25
- 26 בנוסף, לא הוכח כי התובע לא עמד ביעדי המכירות שהוגדרו לו וחלה ירידה
27 תלולה בפעילותו.
28 מהתמלילים שהוצגו בפנינו עלה כי גם לגרסת מר לוי הסיבה לירידה בהכנסות
29 ובגבייה מלקוחות היא האטה במשק ולא התנהגות מכוונת של התובע.
30



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

18. זאת ועוד, לא הוכח בפנינו, ולו בראשית ראיה, כי התובע ניהל מגעים עם חברת "ארוטקס" עוד קודם לפיטוריו מהנתבעת.
- מחקירת התובע עלה, כי התובע התקבל לעבודה בחברת ארוטקס רק לאחר שחתם אבטלה במשך תקופה מסוימת:
- 5
- 6 "ש. עם מי ניהלת את המו"מ לקראת תחילת העבודה באירוטקס?
- 7 ת. סוכן בשם שי. זה לא היה מו"מ.
- 8 ש. האם שי עבד פעם בחדשנית?
- 9 ת. נכון, לפני הרבה שנים.
- 10 ש. נכון לומר ששמרת איתו על קשר מהמועד שעזב את חדשנית ועד היום?
- 11 ת. כשהוא עזב את חדשנית אני בכלל לא עבדתי בחדשנית. הקשר נוצר תוך כדי עבודה רק רקע עסקי בלבד, לא חברות אישית. אני בקשר איתו בערך 5-6 שנים.
- 12 ש. למה שי רצה שתבוא לעבוד באירוטקס?
- 13 ת. בחודש שקיבלתי התראה לפני פיטורים ניגשתי ללקוחות שלי להפרד ואמרתי שבסוף החודש אני מסיים והשמועה הזו הגיעה לשי והוא התקשר אלי ושאל אם ארצה לעבוד שם. אמרתי שאני לא שוקל את זה. התחלתי לחתום אבטלה וכשראיתי כמה אקבל התקשרתי לשי ואמרתי לו שאשקול את זה ונדבר. "
- 21
- 22 עוד עולה מחקירת התובע, כי תחילה החל התובע לעבוד באזור ירושלים, אח"כ באזור המרכז ורק אחרי כשנתיים חזר לאזור הצפון:
- 23
- 24
- 25 "...התחלתי לעבוד באזור ירושלים, אח"כ אזור המרכז, אחרי כשנתיים אזור הצפון כי ביקשתי לא להתקרב לאזור שבו עבדתי מטעם הנתבעת. עבדתי בקריות ובחיפה כחמישה חודשים - חצי שנה. "
- 26
- 27 טענות אלה של התובע לא נסתרו.
- 28
- 29
19. הנתבעת אף לא הוכיחה כי בידה "סוד מסחרי" עליו פעלה להגן, ושב השתמש התובע.
- 30
- 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 כדי שמידע יוגדר כ-"סוד מסחרי", על הטוען להוכיח הן את מהותו של המידע,
 2 כהגדרתו בחוק, והן את העובדה שבעליו נקט באמצעים סבירים לשמור על
 3 סודיותו (ר' ע"ע 164/99 דן פרומר - רדגארד בע"מ, פד"ע לד 320, 294 (1999);
 4 (להלן: עניין צ'ק פוינט). הנתבעת לא הראתה כי בידיה רשימת לקוחות
 5 (ומיהם) או כי נקטה באמצעים כלשהן לשמירת רשימה כזו, ככל שקיימת,
 6 בסודיות.
 7
- 8 20. באשר לסירובו של התובע להרחיב את התחום הגיאוגרפי של עבודתו בתנאים
 9 שדרשה הנתבעת, הרי שגם בכך אין כדי להצדיק שלילת תשלום פיצויים
 10 לתובע.
 11 מהתמלילים שהוצגו בפנינו, עולה, כי במהלך הפגישה שהתקיימה בין מר לוי
 12 והתובע, ביקש מר לוי לדעת מה עמדתו של התובע בנוגע לדרישות שהועלו
 13 במכתב מיום 6.3.12, ובמיוחד לגבי דרישת הנתבעת כי התובע ירחיב את תחום
 14 פעילותו גם לאזור המרכז.
 15
- 16 בתחילה ניסו הנתבעים לטעון, כי לא צוין בהסכם העבודה האזור עליו יהיה
 17 אחראי התובע במהלך עבודתו, וכי למעשה אין מדובר בשינוי תנאי העבודה,
 18 ואולם, בחקירתנו בפנינו, הודה מר לוי, כי האזור הגיאוגרפי של עבודת התובע
 19 מתחילת העבודה היה מחדרה צפונה.
 20 מכאן, שדרישת הנתבעים, כי התובע ירחיב את האזור הגיאוגרפי בו הועסק
 21 מהווה שינוי בחוזה העבודה.
 22
- 23 21. הלכה פסוקה היא כי למעביד אין זכות לשנות באופן חד-צדדי תניה בחוזה
 24 עבודה אישי, וכי שינוי חד-צדדי כמוהו כהפרה של חוזה המקנה זכות לתרופות
 25 לפי חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1971.
 26 ניתן לשנות תנאי עבודה בהסכמה בין העובד לבין המעביד, והסכמה זו יכולה
 27 להיות מפורשת או משתמעת מן הנסיבות (בג"צ 239/83 מילפלדר ואח' נ' בית
 28 הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מא(2) 210, עס"ק (ארצי) 12-08 הסתדרות
 29 העובדים הכללית החדשה נ' ידיעות אחרונות בע"מ, [פורסם בנבו] מיום
 30 14.2.11.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 אין חולק כי התובע לא הסכים לשינוי המיידית בתנאי העסקתו כפי שדרשה
 2 הנתבעת. במהלך הפגישה אמר התובע למר לוי כי הוא מוכן לעבוד באזור
 3 המרכז לאחר שיעבור להתגורר באזור המרכז וטען כי אינו יכול להשתלט על
 4 שטח כל כך גדול.
 5 התובע הבהיר למר לוי, כי מבחינתו התקבל לעבודה כסוכן מכירות של אזור
 6 הצפון בלבד ומשמעות הרחבת שטח הפעילות שלו היא נסיעות ארוכות יותר,
 7 ריחוק מהבית וכן קבלת 200-300 לקוחות נוספים, דבר ההופך את השגת
 8 היעדים שהציבה הנתבעת כתנאי לקבלת בונוס לבלתי אפשרי.
 9
 10 21. בחקירתו בפנינו, הודה מר לוי כי חייב את התובע לעשות את השינוי, על אף
 11 סירובו:
 12
 13 "ש. אני מפנה לנספח ט' - אתה מבקש להרחיב את הטווח מרמת השרון
 14 צפונה. תסכים איתי שזה שינוי משמעותי?
 15 ת. ממש לא.
 16 ש. אתה אומר לו שבמסגרת שעות העבודה שלו הוא יצטרך להגיע בבוקר
 17 לרמת השרון ולחרוש את כל הארץ מרכז עד צפונה בתוך ה- 10 שעות
 18 עבודה שלו?
 19 ת. מר שי גר בחולון ונוסע כל בוקר מרמת השרון ועד נהריה, צפת, ירון
 20 הודיע לי שהוא עובר לגור בצמוד לחמתו ולכן היה הגיוני לחלוטין
 21 השינוי הזה וזה לא משנה אם הוא עושה נקודה אחת או 10 נקודות
 22 ביום. אני לא הצעתי לו אלא חייבתי אותו לעשות את השינוי וזו
 23 זכותי.
 24 ש. בעת שהצעת לו הוא גר בקריות?
 25 ת. 3 חודשים אחרי הוא עבר לאזור המרכז. אני חייבתי אותו עוד לפני
 26 שהוא עבר, זו הייתה הוראה במכתב. דרשתי ממנו לעשות את
 27 השינוי.
 28 ש. אני מפנה לסעיף 8 למכתב נספח ט'.
 29 ת. אני חושב שזו הצעה הגונה לחלוטין".
 30



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 שוכנענו, כי מדובר בשינוי המהווה הרעה של תנאי העבודה, שכן, התובע נדרש
2 להרחיב את תחום הפעילות שלו לאזור המרוחק מביתו, ולקבל על עצמו
3 אחריות למסי' רב יותר של לקוחות. סירובו של התובע להצעה אינו יכול לשמש
4 עילה לשלילת פיצויי פיטורים.
5
- 6 23. לאור כל האמור, לא הוכחה בפנינו עילה לשלילת פיצויי פיטורים. לפיכך,
7 ומשפוטר התובע מעבודתו, זכאי הוא לתשלום פיצויי פיטורים.
8
- 9 **שיעור פיצויי הפיטורים**
- 10
- 11 24. התובע תבע תשלום פיצויי פיטורים בגובה 53,380 ₪. הנתבעים לא הגישו
12 תחשיב נגדי ולא סתרו חישובי התובע.
13 לפיכך, מקבלים אנו חישובי התובע במלואם וקובעים כי התובע זכאי לפיצויי
14 פיטורים בסך של 53,380 ₪.
15
- 16 25. בנסיבות המקרה שלפנינו, ובשים לב לכך כי התעוררה מחלוקת כנה בין
17 הצדדים בכל הנוגע לנסיבות סיום יחסי העבודה ולזכאות התובע לפיצויי
18 פיטורים, אין מקום לפסיקת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. הפיצויים יישאו
19 הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום סיום יחסי העבודה ועד למועד התשלום
20 בפועל.
21
- 22 **התביעה לפיצוי בגין אי עריכת שימוע**
- 23
- 24 26. לטענת התובע, לא נערך לו שימוע כדין. לטענתו, בהזמנה לשימוע לא פורטו
25 העילות לשימוע, ולא נערך פרוטוקול לשימוע. לפיכך טוען התובע כי זכאי הוא
26 לפיצוי כנתבע על ידו.
27 לטענת הנתבעת, השיחה מתאריך 26.3.12 אליה הוזמן התובע מהווה שימוע
28 כדין.
29
- 30 27. אין חולק, כי התובע קיבל הזמנה לשימוע טרם הפגישה, כך שידע מראש כי
31 הוזמן לשיחת שימוע.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 במהלך השיחה אמר מר לוי לתובע:
2
- 3 **"...כל המטרה של הפגישה זה לבוא ולדבר איפה אנחנו עומדים"** (עמ' 5
4 שורה 23 לתמליל השיחה השניה).
5
- 6 28. בחקירתו בפנינו כאשר נשאל התובע: **"נכנסת לשיחת השימוע ביודעין שאולי**
7 **תהיה מפוטר?"**, השיב:
8
- 9 **"הוסבר לי עוד לפני כי אם אני לא אסכים להסכם החדש שהציעו לי יש**
10 **סיכוי שהם ישקלו את המשך דרכם"**. (עמ' 10 לפרוטוקול)
11
- 12 התובע הודה כי כך נאמר לו, מבעוד מועד, ע"י מר לוי בשיחת טלפון שניהלו
13 (עמ' 10 לפרוטוקול).
14 התובע נשאל בחקירתו: **"הגעת בידיעה שיכול להיות שבסיום אותה שיחת**
15 **שימוע לא תמשיך את העבודה בחדשנית?"** והשיב: **"בוודאי"**.
16
- 17 29. הנה כי כן, התובע ידע מבעוד מועד כי נושא השימוע הינו קבלת תנאי העבודה
18 החדשים אותם דורשת הנתבעת, וידע כי מדובר בשיחת שימוע וכי בעקבותיה
19 יישקל המשך עבודתו בנתבעת.
20 מהאמור עולה, כי התובע הבין חשיבותה של השיחה ועל כן אף טרח להקליטה
21 שלא בידיעת הנתבעת.
22 בנסיבות אלה, הטענה כי השימוע פגום, בהעדר פרוטוקול, טוב לה לו לא
23 הייתה מושמעת.
24
- 25 30. לאחר השימוע התקיימה שיחה נוספת בין התובע למר לוי, בה ניתנה לו
26 האפשרות להודיע את עמדתו/החלטתו, טרם משלוח מכתב הפיטורים. גם
27 שיחה זו הוקלטה ע"י התובע ותימלולה הוגש לנו.
28
- 29 31. לאור האמור, איננו מקבלים טענת התובע כי לא נערך לו שימוע כדין וכי זכאי
30 הוא לפיצוי עקב כך, ותביעתו ברכיב זה נדחית.
31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1

2

התביעה לתשלום גמול בגין עבודה בשעות נוספות

3

4

32. התובע טוען בתביעתו, כי עבד שעות נוספות רבות מעבר למכסת שעות העבודה

5

הקבועה בחוק, וזאת מבלי ששולם לו גמול על פי הקבוע בחוק שעות עבודה

6

ומנוחה התשי"א – 1951 (להלן – "החוק").

7

התובע מבסס את דרישתו לגמול שעות נוספות על הוראות ההסכם עליו הוא

8

חתום, בו צוין כי הוא מתחייב לעבוד בכל יום בימים א'-ה' 12 שעות, ובימי ו'

9

5.5 שעות. כך היה עד לתאריך 28.2.09.

10

לטענתו, החל מתאריך 28.2.09 התבקש על ידי הנתבע שלא להמשיך ולעבוד

11

בימי שישי, אך המשיך לבצע שעות נוספות רבות בימים א' – ה', בהתאם

12

לשעות שצוינו בהסכם העבודה.

13

התובע הודה כי בחמשת החודשים האחרונים לעבודה עבד בימים א' – ה' עד

14

השעה 18:00 בלבד.

15

לטענת התובע, מהוראות ההסכם עולה, כי מיום תחילת עבודתו ועד ליום

16

28.2.09 עבד מידי חודש 286 שעות מתוכן 104 שעות נוספות, ובסה"כ 4,160

17

שעות נוספות.

18

מיום 1.3.09 ועד 31.12.11 עבד 3,432 שעות נוספות.

19

התובע העמיד תביעתו ברכיב זה על סך 266,252.40 ₪, בתוספת פיצויי הלנה.

20

21

33. לטענת הנתבעת, השעות הנכללות בהסכם כוללות אף את זמני הנסיעות של

22

התובע והמדובר בשעות שאין לשלם בגינן תשלום שעות נוספות.

23

בנוסף, התובע קיבל הפסקה של 45 דקות מידי יום ולכן יש לקזז 15 שעות מידי

24

חודש בגין הפסקות.

25

לטענת הנתבעת, הוסבר לתובע, כי לנתבעת אין כל יכולת לפקח בצורה

26

מדויקת על שעות עבודתו ועל שעות הנסיעה לעבודה וכי לא מצופה ממנו

27

לעבוד בשעות נוספות.

28

לטענת הנתבעת, התובע לא טען דבר ביחס לשכרו לאורך כל תקופת העבודה

29

ויש ללמוד מכך כי לא קופח בשכרו.

30

עוד טוענת הנתבעת, כי במסגרת ההסכם, שכרו של התובע נקבע כשכר

31

"גלובאלי" כשהוא כולל שעות נוספות ועולה על שכר המינימום באותה



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 תקופה, כאשר בשנת 2009 הועלה שכרו של התובע ל-6,000 ₪ נטו והוקטנו
 2 שעות עבודתו כך, שבימים א' – ה' יעבוד בשעות 18:00 – 8:00 ובימי ו' לא
 3 יידרש להגיע לעבודה כלל.
 4
- 5 .34 לטענת הנתבעת, התובע לא עבד בפועל בשעות להן הוא טוען. התובע נהג
 6 לשלוח דיווחים, מהם עלה כי ביקר אצל כמות קטנה של לקוחות לעומת כמות
 7 הלקוחות שהיה עליו לבקר.
 8 לטענתה, הנתבעת מסרה לתובע פנקס נסיעות של הרכב דו"ח פעילות יומית
 9 שאותו נדרש למלא אך הוא סרב לבצע הוראה זו.
 10 הנתבעת ציינה, כי במהלך תקופת העבודה היו בידיה הנתונים המדויקים ביחס
 11 לשעות עבודתו של התובע שכן ברכבו של התובע מותקן טלפון נייד השייך
 12 לנתבעת וניתן לקבל דוחות איכון מחברת פלאפון אשר מראים את מיקומו
 13 של התובע במהלך היום, ומדוחות אלה למדו כי התובע אינו עובד בשעות
 14 נוספות כפי שטוען.
 15 הנתבעת הבהירה כי לא שמרה על דוחות אלה אך הציגה דו"ח איכון לדוגמא
 16 של עובד אחר.
 17 לטענת הנתבעת, יש לדחות תביעת התובע ברכיב זה.
 18
- 19 **התקופה שעד חודש 2/09**
- 20
- 21 .35 בתקופה זו נטל ההוכחה לעבודה בשעות נוספות והיקפן הינו על התובע,
 22 ואולם, על פי הפסיקה די בכך שהעובד הוכיח את מתכונת העבודה בכללותה
 23 והוא אינו נדרש להוכחה מדויקת של שעות עבודתו (ע"ע 212/06 ימית א.
 24 ביטחון (1988) בע"מ - אלי אפרים, ניתן ביום 12.11.08).
 25
- 26 .36 אין למעשה חולק, כי עד לחודש מרץ 2009 מסגרת עבודתו הקבועה של התובע
 27 כללה עבודה של 12 שעות בימים א'-ה' וכן 5.5 שעות עבודה בימי ו'.
 28 הוסכם בין הצדדים כי בגין עבודה במסגרת השעות לעיל יקבל התובע שכר
 29 בסך 5000 ₪ נטו.
 30
 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 קובע כי : .37
- 2
- 3 **"עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 חל לגביו ונקבע לו שכר**
- 4 **עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית**
- 5 **כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה,**
- 6 **תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א-**
- 7 **1951- רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם כן נקבע אחרת**
- 8 **בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה**
- 9 **השבועית וההסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה והרווחה."**
- 10
- 11 עם זאת, נקבע, כי מותר למעביד לשלם מראש או להתחייב מראש לשלם גמול
- 12 שעות נוספות בעד מספר שעות נקוב, אם המוסכם לא יכלול גמול בעד שעות
- 13 עבודה מעבר למותר לפי החוק, וזאת אף אם ידוע ומוסכם שלא תמיד ולא בכל
- 14 חודש יעבוד העובד את מלוא מכסת השעות הנוספות שבעדן שולם (דב"ע
- 15 מד/34-3 דוד אלון נ' בנק ישראל [פורסם בנבו] פד"ע טו 76 (להלן: עניין דוד
- 16 אלון).
- 17
- 18 לטענת הנתבעת, שכרו של התובע, אשר עלה על שכר המינימום, כלל את שכר
- 19 עבודתו וכן את מסגרת השעות הנוספות אותה התבקש לבצע, אם בכלל.
- 20
- 21 הצדדים לא הגדירו את מספר השעות הנוספות בהן עובד התובע ואת הגמול .38
- 22 הנפרד (המוגדל) הניתן בגינן והדבר אינו מוצא אף ביטוי בתלוש השכר.
- 23 מכאן, שהנתבעת לא עמדה בדרישות הפסיקה בנוגע לתשלום שעות נוספות
- 24 כאמור.
- 25
- 26 יחד עם זאת, לנוכח ההסכמה המפורשת והברורה של הצדדים בדבר היקף .39
- 27 משרתו המדויק של התובע והשכר המשולם בגינה, משמעות הדבר הינה כי את
- 28 תעריף השעה הרגיל (בשיעור 100%) עבור מלוא שעות העבודה, הרגילות
- 29 ונוספות, התובע כבר קיבל וזכאותו הינה לקבלת תוספת הגמול בעד השעות
- 30 הנוספות בשיעור 25% או 50% משכר שעה ולא 125% או 150%, כפי שתבע.
- 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 בעניין דומה נפסק ע"י כב' השופטת דוידוב מוטולה (ס"ע 53819-09-11), כי :
 2 "הגמול יחושב לפי שיעור של 25% (ולא 125%) בגין שעות אלו, וזאת נוכח
 3 ההסכמה המפורשת בין הצדדים כי השכר המוסכם יכסה את כל שעות
 4 העבודה בפועל ומכאן כי התובע כבר קיבל בגין שעות אלו שכר רגיל בשיעור
 5 100%".
 6
 7 מכאן, שהתובע זכאי להפרשי תשלום בגין שעות העבודה הנוספות, ואופן
 8 החישוב יובא להלן.
 9
 10 .40 התובע שימש כסוכן נוסע שרשאי היה ליטול הפסקות במהלך היום, לפי רצונו.
 11 מקובלת עלינו לפיכך טענת הנתבעת כי יש להפחית מחישוב השעות בימי
 12 העבודה א"ה' 45 דקות הפסקה ליום.
 13 מכאן, שבכל אחד מהימים א"ה' עבד התובע 8 שעות רגילות, שעתים נוספות
 14 של 125% ושעה ורבע של 150%.
 15
 16 .41 תעריף שעה רגילה לתקופה הראשונה שעד 2/99 הינו 5000 ₪ (נטו) מחולק ב-
 17 186 שעות, סה"כ 26.88 ₪ (נטו).
 18 25% משכר השעה מסתכם ב- 6.7 ₪ ו- 50% משכר השעה הינו 13.44 ₪.
 19 מכאן, שבגין התקופה הראשונה זכאי התובע להפרש כדלקמן :
 20 2 שעות של 25% ליום במכפלת 22 יום לחודש במכפלת 40 חדשים : 11,872 ₪
 21 (נטו).
 22 שעה ורבע של 50% ליום במכפלת 22 יום לחודש במכפלת 40 חודשים : 14,784
 23 ₪ (נטו)
 24 עבור ימי ו' 5.5 שעות במכפלת 13.44 ₪, 4.3 ימים לחודש כפול 40 חדשים :
 25 12,714 ₪ (נטו).
 26
 27 סה"כ לתקופה זו 39,370 ₪.
 28
 29
 30
 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 **התקופה שמחודש 3/09 ואילך**
- 2
- 3 .42 בשנת 2008 תוקן חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24) התשס"ח-2008 ונקבע בו, כי
- 4 נטל ההוכחה בכל הנוגע לשעות העבודה עבר מכתפי העובד לכתפי המעביד,
- 5 דהיינו, בתביעת עובד לגמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית
- 6 שבה ישנה מחלוקת לגבי שעות העבודה, תהא על המעביד חובת ההוכחה כי
- 7 העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת וזאת
- 8 עד להיקף של 15 שעות עבודה נוספות לשבוע או 60 שעות עבודה נוספות
- 9 לחודש וזאת אם המעביד לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה.
- 10 תיקון חוק הגנת השכר נכנס לתוקפו ביום 1/2/09.
- 11 הנה כי כן, עד לחודש 01/09 נטל הוכחת שעות עבודה נוספות חל על התובע,
- 12 והחל מחודש 2/09 הנטל מועבר לכתפי המעסיק.
- 13
- 14 .43 אין חולק כי החל מחודש 3/09 צומצמו שעות העבודה, התובע לא נדרש לעבוד
- 15 בימי ו' והשכר הועלה ל-6000 ₪ נטו.
- 16 בהעדר רישומי נוכחות מצד הנתבעת, איננו מקבלים טענתה כי יום העבודה
- 17 קוצר ל-10 שעות ביום, אלא רק מחודש 1/12 ואילך, כפי שהודה התובע.
- 18
- 19 .44 חישוב הפרשים לתקופה זו הינו על כן כדלקמן:
- 20 שכר שעה רגילה הינו 6000 ₪ מחולק ב-186, סה"כ 32.26 ₪ (נטו).
- 21 25% משכר השעה מסתכם ב- 8 ₪ ו- 50% משכר השעה הינו 16 ₪.
- 22
- 23 מכאן, שבגין התקופה השנייה זכאי התובע להפרש כדלקמן:
- 24
- 25 1 שעה של 25% ליום (יום עבודה רגיל בשבוע של 5 ימים הינו בן 9 שעות)
- 26 במכפלת 22 ימים לחודש במכפלת 39 חדשים: 6,864 ₪ (נטו).
- 27 שעה ורבע של 50% ליום במכפלת 22 יום לחודש במכפלת 34 חודשים (עד
- 28 1/12): 14,960 ₪ (נטו)
- 29
- 30 סה"כ לתקופה זו 21,824 ₪ (נטו).
- 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 התובע שימש כסוכן נוסע, ולא נדרש להתייצב במשרדי הנתבעת בתחילת יום .45
- 2 העבודה ובסיומו.
- 3
- 4 ככלל, שעות בהן עשה עובד דרכו אל מקום העבודה אינן שעות עבודה המזכות
- 5 בתשלום שכר אלא אם קבעו הצדדים אחרת (ראה ע"ע 93/09 נפתלי בנקין נ'
- 6 מדינת ישראל - משרד החקלאות - מאגר נבו 25.07.2010).
- 7
- 8 אולם, ייתכנו נסיבות בהן יהא מקום לחרוג מן הכלל ולהכיר בשעות הנסיעה
- 9 כחלק משעות העבודה (ר' ע"ע 15233-09-13 חב' אדוונטק טכנולוגיות (אפלט)
- 10 בע"מ נ' יתיר ולוסקי, פס"ד מיום 8/11/15).
- 11
- 12 בענייננו, התובע שימש כסוכן בכל אזור הצפון ונסיעותיו היו באורך משתנה,
- 13 לפי מיקום הלקוח, עד כדי מרחק נסיעה או חזרה של שעה וחצי - שעתיים
- 14 במקרים חריגים.
- 15 המדובר במשך זמן ניכר מידי יום, ואשר לנוכח היקף שעות העבודה שנדרש מן
- 16 התובע בהסכם עימו סביר כי נכלל בזמן העבודה, וכך אף נהגו הצדדים בפועל
- 17 במשך שנים.
- 18
- 19 ההבנה כי שעות הנסיעה הינן חלק מזמן עבודה עולות אף מתמליל השיחה
- 20 שבין התובע למר גדעון לוי, למשל בעמ' 18-19 :
- 21
- 22 "גדעון : אם אתה יוצא בשמונה בבוקר.. ואתה חוזר בשש, שבע בערב, מה זה
- 23 משנה איפה אתה נמצא?
- 24 ...מה זה משנה איפה אתה עובד, אם אתה עובד במרכז, אני אומר לך תסע
- 25 לאילת היום, זה מפריע לך...".
- 26
- 27 אשר על כן, בנסיבות העניין אין מקום להפחתת שעות הנסיעה משעות עבודתו
- 28 של התובע.
- 29
- 30 46. לסיכום, התובע זכאי לגמול עבור עבודה בשעות נוספות בסך של 61,194 ₪ נטו
- 31 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מתאריך ממוצע 15/2/09 ועד התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1 בנסיבות העניין, כאשר שעות עבודת התובע ושכרו היו מוסכמים וידועים
2 מראש, איננו מוצאים מקום להשית על הנתבעת פיצויי הלנה, מה גם שבמהלך
3 תקופת העבודה הממושכת לא פנה התובע לנתבעת ולא ביקש תשלום שעות
4 נוספות אלא העלה לראשונה את נושא השעות הנוספות רק סמוך לסיום
5 עבודתו.

6

7

קֶרֶן פְּנִסִיָּה

8

9 47. לטענת התובע בכתב התביעה, על הנתבעת היה להפריש עבורו לקרן הפנסיה
10 סך של 21,028 ש"ח - חלק מעביד.

11 התובע הודה כי הופרשו 1,010 ₪, ותבע יתרת הפרשה של 20,018 ₪.

12 כן תבע החזר ניכויי עובד שנוכו משכרו ולא הועברו לקופה בסך של 2,574 ₪.

13 במסגרת המוסכמות הוסכם כי הנתבעת העבירה לחברת כלל הפרשות בסך

14 24,398 ₪ ביום 12/6/13.

15

16 בתצהיר עדותו הראשית טען התובע כי גם לאחר שהנתבעת העבירה לזכותו

17 את הסך של 23,388 ₪ ביום 12.6.13, ובתוספת הכספים שהועברו במהלך

18 תקופת העבודה בסך 1010 ₪ (סה"כ 24,398 ₪), היא עדיין נותרה חייבת לו

19 יתרת הפרשות (קרן) בסך 2,176 ₪.

20 לטענת הנתבעים, הנתבעת שילמה לתובע את כל הדרוש בגין קרן פנסיה ואף

21 שילמה ביתר סך של 5,658 ₪.

22

23 48. טענת התובע בתצהירו כי זכאי הוא להפרשות נוספות של 2,176 ₪ כך, שהסך

24 הכולל של ההפרשות יעמוד על 26,574 ₪ חורגת מכתב התביעה, אינה ברורה

25 ואינה מוסברת ולפיכך היא נדחית.

26

27 התובע טען, כאמור, כי חלק המעביד שהיה על הנתבעת להעביר לחברת כלל

28 מסתכם ב- 21,028 ₪. סך זה, בצירוף ניכוי חלק העובד משכרו בסך 2,574 ₪

29 מסתכם ב- 23,602 ₪.

30 משהעבירה הנתבעת לחברת כלל סך כולל של 24,398 ₪, שאינו שנוי

31 במחלוקת, לא נותרה יתרה לתשלום ודין התביעה ברכיב זה להידחות.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1

2 49. משמדובר בתשלומים שלא הועברו לקופה כלל, דינם דין שכר שלא שולם
3 והתביעה לפיצויי הלנה בגין רובם המכריע, התיישנה זה מכבר.

4

5

פדין חופשה

6

7 50. לטענת התובע, ניצל 26 ימי חופשה בלבד במהלך תקופת עבודתו ולזכותו יתרת
8 80 ימי חופשה הניתנים לפדיון. התובע צרף לתצהירו רישום ימי חופשה
9 שלטענתו ניצל (ת/22) המתייחס לכלל השנים. על פניו, רישום זה מהווה ריכוז
10 מאוחר ואינו רישום שנערך "בזמן אמת".

11

12 לטענת התובע, הנתבע 2 מנע ממנו לצאת לחופש אך רשם בתלושי השכר שלו
13 כי ניצל ימי חופש. לטענת התובע, את ימי החופשה להם היה זכאי זקף הנתבע
14 2 "לטובת" ימי מחלה וכך יצר יתרות שליליות בחשבון ימי החופשה.

15

16 עוד טוען התובע, כי בחודש אפריל 2012, נדרש לצאת לחופשה מאולצת וכפויה
17 לתקופת חול המועד פסח, כאשר ההודעה נמסרה לו "מהרגע להרגע" ע"י
18 מנהלת החשבונות של הנתבעת.
19 לטענתו, שלח לנתבעת מכתב בו הוא מסרב לצאת לחופשה הכפויה והוא
20 מתכוון לעבוד בימי חול המועד.

21

22 51. לטענת הנתבעת, התובע ניצל את ימי החופשה המגיעים לו.
23 כמו כן טענה הנתבעת כי התובע אינו מביא בחישוביו את תקופת ההתיישנות
24 הקבועה בחוק חופשה שנתית.

25

26 לטענת הנתבעת, הנתבע 2 ערך רישום שוטף של ניצול חופשות והעתקי
27 הרישומים שערך בעניין זה צורפו כנספח ו' לתצהירו.
28 עוד נטען, כי התובע נהג לערוך תיאום של יתרת ימי המחלה והחופשה עם הגב'
29 אסתר כהן, מנהלת החשבונות של הנתבעת, ואולם, משלא התייצבה לשיבת
30 יום 1/4/15 ויתרו על עדותה בעניין זה.

31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 באשר לטענה בדבר החופשה הכפויה במהלך חודש אפריל 2012, טוענת
 2 הנתבעת כי מידי שנה יוצאים כל עובדי הנתבעת לחופשות מרוכזות בחגים וכי
 3 עובדה זו הייתה ידועה לתובע אשר עבד אצל הנתבעת במשך כשבע שנים.
 4 התובע יצא לחופשה בחול המועד פסח מידי שנה.
 5
- 6 .52 נטל ההוכחה בדבר יתרת החופשה של העובד חל אמנם על המעביד. עם זאת,
 7 הצגת תלוש השכר מהווה "ראשית ראיה בכתב" למאזן ימי חופשה המגיע
 8 לעובד, בהיעדר ראיה לסתור זאת (דב"ע נה/3-193 חנן זומרפלד - מלון זוהר
 9 בע"מ [פורסם בנבו], 1.5.96).
- 10
- 11 .53 הוצגו בפנינו רישומי היעדרויות שרשם הנתבע 2 מידי חודש, ביחס לכלל
 12 העובדים, ואשר הועברו לגבי כהן (מנהלת החשבונות של הנתבעת) לצורך
 13 עריכת הנתונים בתלושי השכר.
 14 הנתבע כלל לא נחקר בנוגע לרישומים אלו ואמינותם לא הופרכה ע"י התובע.
 15 הרישומים תומכים בגרסת הנתבעת כי תלושי השכר משקפים את היעדרויותיו
 16 של התובע בגין מחלה וחופשה וכי לעיתים ביקש תשלום יום מחלה כחופשה,
 17 על מנת שלא להפחית משכרו בגין ימי מחלה שאינם מזכים בתשלום.
 18 לאור האמור, לא הצליח התובע לסתור את האמור בתלושי השכר.
 19 מהרישומים עולה עוד, כי גם בשנים 2008 ו-2009 ו-2010 היה התובע בחופש
 20 בחול המועד פסח, כמו גם עובדים נוספים.
 21
- 22 .54 יתרה מכך, בהתאם לסעיף 7 לחוק חופשה שנתית, ניתן לצבור חופשה לכל
 23 היותר ל- 3 שנים אחרונות בצירוף הימים שנצברו לזכות העובד בשנת העבודה
 24 השוטפת (ע"ע 547/06 משה כהן נ' ויליאם אנויה (לא פורסם, [פורסם בנבו])
 25 ניתן ביום 8.10.07). התובע לא הביא בחישוביו את תקופת ההתיישנות כנדרש.
 26
- 27 .55 בהתאם לתלוש השכר האחרון של חודש 5/12 לתובע יתרת ימי חופשה של 10
 28 ימים. משלא נטענה טענת קיזוז בכתב ההגנה, זכאי התובע לפדיון ימי חופשה
 29 אלו לפי שכר יומי של 272 ₪, שלא נסתר, וסה"כ לפדיון חופשה בסך של 2720
 30 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 אמנם פדיון חופשה הוא בבחינת שכר עבודה, מכוח סעיף 17 לחוק חופשה
 2 שנתית, אך הוא אינו "שכר מולך" (ר' בג"צ 299/62, פד"י יז' עמ' 2131). סכום
 3 זה יישא על כן הפרשי ריבית והצמדה מיום 1/6/12 ועד לתשלום המלא בפועל.
 4
- 5 **פיצויי הלנה בגין אי תשלום גמול ימי מילואים**
- 6
- 7 56. מוסכם כי הנתבעת העבירה לתובע את תגמולי ימי המילואים הנתבעים ביום
 8 26.5.14. לטענת הנתבעת התשלומים הועברו על סמך ייעוץ משפטי.
 9
- 10 57. מקובלים עלינו הסברי הנתבעים, כי לאחר קבלת ייעוץ משפטי חדש, כאשר
 11 הבינו כי עליהם להעביר לתובע את הסכומים בגין תגמולי מילואים, עשו זאת
 12 מידית ואי התשלום קודם לכן נבע מטעות.
 13
- 14 "נוכח חומרת הסנקציה של חיוב המעסיק בתשלום פיצוי הלנה, נקבע בסעיף
 15 18 לחוק כי "בית הדין האזורי רשאי להפחית פיצוי הלנת שכר או לבטלו"
 16 בהתקיים התנאי המוקדם "שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו"
 17 ומשנוכח בית הדין "כי שכר העבודה לא שולם במועדו" בשל אחת מאלה:
 18 "טעות כנה", או "עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש", או
 19 מחמת "נסיבה שלמעביד לא הייתה שליטה עליה". במסגרת זו, יאזן בית הדין
 20 בין שניים אלה: תכלית החוק למניעת הלנת שכר וחיוב המעסיק בפיצוי עונשי
 21 כבד בגין ההלנה, ושיעורם הגבוה של פיצוי ההלנה העשוי להפוך לסנקציה
 22 קיצונית ובלתי מידתית בנסיבות המקרה בו לא שולם שכר העובד במועדו".
 23 (ע"ע (ארצי) 1242/04 עיריית לוד - אבלין דהן יו"ר ארגון עובדי לוד ניתן ביום
 24 28.7.2005 – [פורסם בנבו].
 25
- 26 58. בנסיבות העניין מוצאים אנו להפחית את פיצויי ההלנה ולהעמידם בגובה
 27 הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהמועד בו קמה לתובע הזכאות לקבלתם:
 28
 29 הפרשי הצמדה וריבית על סך קרן של 3,435 ש"ח מיום 1/4/11 ועד למועד
 30 התשלום בפועל ביום 26.5.14.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1 הפרשי הצמדה וריבית על סך קרן של 2,458 ש"ח מיום 1/3/12 ועד למועד
2 התשלום בפועל ביום 26.5.14.

3

4

פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה

5

6 59. משפסקנו לתובע הזכויות המגיעות לו באילה מרכיבי תביעתו שנמצאו
7 מוצדקים על ידנו, אין מקום לפסיקת פיצוי נוסף ודין תביעתו ברכיב זה
8 להידחות.

9

10

התביעה לחיוב הנתבע 2 בחיובי הנתבעת

11

12 60. נקודת המוצא הינה הכלל לפיו יש ליתן תוקף לקיומה העצמאי והנפרד של
13 חברה, על פי עקרון האישיות המשפטית הנפרדת (דב"ע נג/ 205-3 וגיה נ'
14 גלידות הבירה בע"מ [פורסם בנבו] פד"ע כו 345 (1994); ע"ע (ארצי) 15288-12
15 10 בוימל נ' פלון [פורסם בנבו] (מיום 08.05.12)).

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

61. סעיף 6 לחוק החברות מונה את המקרים החריגים בהם יש להרים את מסך
ההתאגדות כאשר השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:

(א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה.

(ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר

ליכולתה לפרוע את חובותיה, ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש

כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי

סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

- 1 (2) לעניין סעיף קטן זה, יראו אדם כמודע לשימוש כאמור בפסקה (1)(א)
 2 או (ב) גם אם חשד בדבר טיב ההתנהגות או בדבר אפשרות קיום
 3 הנסיבות, שגרמו לשימוש כאמור, אך נמנע מלבררן, למעט אם נהג
 4 ברשלנות בלבד.
 5
- 6 .62 לעובד ניתן מעמד מיוחד כנושה ובכך הורחבו המקרים בהם ניתן יהיה להרים
 7 מסך כנגד בעל מניות מכוח חובת האמון ותום הלב הקיימת במסגרת יחסי
 8 העבודה (ע"ע 1201/00 זילברשטיין נ' ערב חדש (עתונות) אילת בע"מ ואח' (לא
 9 פורסם, [פורסם בנבו], 17.12.2002)) זאת, כאשר המעביד פועל בחוסר תום לב
 10 או אם פעל בידיעה כי לא יעמוד בהתחייבויותיו (בע"ע 1170/00 מרים פרידמן
 11 נ' יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבנין בע"מ ואח' [פורסם בנבו] פד"ע לח
 12 821 817 (2002)).
 13 עוד נקבע, כי אין די בטענה להפרת חוזה עבודה או הפרת הוראות משפט
 14 העבודה המגן כשלעצמו, כדי להצדיק את הרמת מסך ההתאגדות (ע"ע (ארצי)
 15 52949-05-10 וולציק נ' ש.אלברט עבודות ציבוריות פסקה 118 [פורסם בנבו],
 16 מיום 28.03.12.
 17
- 18 .63 התובע לא הוכיח בפנינו עילה להרמת מסך ההתאגדות לא על פי הדין הכללי
 19 ולא על פי ההלכה הפסוקה בתחום יחסי העבודה ועל כן התביעה האישית כנגד
 20 הנתבע 2 – נדחית.
 21
- 22 **לסיכום:**
 23
- 24 .64 תביעת התובע מתקבלת בחלקה.
 25 על הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים כדלקמן:
 26
- 27 א. פיצויי פיטורים בסך של 53,380 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק
 28 מיום 1/6/12 ועד התשלום המלא בפועל.
 29
- 30 ב. גמול עבור עבודה בשעות נוספות בסך של 61,194 ₪ נטו בצירוף הפרשי
 31 הצמדה וריבית מתאריך ממוצע 15/2/09 ועד התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26730-10-12

1

2

ג. פדיון חופשה בסך של 2,720 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק

3

מיום 1/6/12 ועד התשלום המלא בפועל.

4

5

ד. הפרשי הצמדה וריבית על תגמולי מילואים: על סך קרן של 3,435 ש"ח

6

מיום 1/4/11 ועד למועד התשלום בפועל ביום 26.5.14 ועל סך קרן של

7

2,458 ש"ח מיום 1/3/12 ועד למועד התשלום בפועל ביום 26.5.14.

8

9

כמו כן תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט בסך 1,500 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך

10

15,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום מקבלת פסק הדין שאם לא כן יישאו

11

הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.

12

13

65. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30

14

יום מקבלתו.

15

16

ניתן היום, ח' טבת תשע"ו, (20 דצמבר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

17

18

19

מר יוסף קרביץ
נציג מעסיקים

מיכל פריימן
שופטת

גב' טובה אוגוסט
נציגת עובדים

20