



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

לפני:
כב' הרשמת ד"ר רויטל טרנר

חסן חסן ת.ז. [REDACTED]
ע"י ב"כ: עו"ד נורית פורטל

התובע

-

אוסאמה ראשד ת.ז. [REDACTED]
ע"י ב"כ: עו"ד לואי סלמאן

הנתבע

1

2

פסק דין

3

4 1. התביעה שבפני עניינה בזכויותיו הסוציאליות של התובע בגין תקופת עבודתו
5 כמתמחה בראיית חשבון אצל הנתבע.

6

7

רקע עובדתי והשתלשלות העניינים

8

9 2. הנתבע הינו רואה חשבון במקצועו והבעלים של משרד רואי חשבון בכפר ריינה.
10 התובע עבד אצל הנתבע כמתמחה בראיית חשבון החל מחודש אוגוסט 2013 ועד
11 לחודש מאי 2014.

12

13 3. בחודש אוגוסט 2014 הגיש התובע את תביעתו וטען כי הנתבע שילם לו שכר אשר
14 אינו משקף את מלוא שעות עבודתו בפועל ואשר נופל משכר המינימום. עוד טען
15 התובע כי הנתבע פיטר אותו בחודש מאי 2014 או בסמוך לכך, לאחר שהופחתה
16 משרתו ליומיים בשבוע. בנוסף, טען התובע כי הנתבע לא שילם לו הוצאות
17 נסיעה, הפרשות לקרן פנסיה, פדיון חופשה ותמורת הודעה מוקדמת, וכן טען כי
18 הוא זכאי לפיצוי הלנת שכר ופיצוי בגין אי מתן תלושי שכר ומתן תלושים
19 פיקטיביים. התביעה עומדת על סך של 27,848 ₪.

20

21 4. הנתבע הגיש את כתב הגנתו ובמסגרתו טען כי התובע לא עבד במשרה מלאה
22 וקיבל את מלוא שכרו כדין. עוד טען הנתבע כי התובע הגיש רישומי נוכחות
23 שגויים, וכי נטש את עבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת. הנתבע הודה כי התובע



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 זכאי להוצאות נסיעה, פדיון חופשה והפרשות לפנסיה, אולם בסכומים הנמוכים
2 מן הסכומים הנקובים בכתב התביעה.
3
- 4 ביום 16.12.2014 התקיימה ישיבת גישור בין הצדדים, אשר לא צלחה. ביום .5
5 15.4.2014 התקיים דיון מוקדם, ובמסגרתו שונה סיווג התיק מתיק ד"מ לתיק
6 ס"ע. לאחר הדיון המוקדם, ונוכח המחלוקת המרכזית באשר לגובה שכרו של
7 התובע ששולם לו בפועל, הגיש הנתבע בקשה לצו גילוי מסמכים כלפי שגרירות
8 ארה"ב על מנת לקבל את העתק בקשת הויזה שהגיש התובע במהלך תקופת
9 עבודתו ואשר אמורה היתה לכלול את הצהרת התובע בנוגע לשכרו החודשי.
10 לאחר קבלת עמדת התובע, הבקשה התקבלה, וניתן צו גילוי המסמכים כלפי
11 שגרירות ארה"ב. בשלב מאוחר יותר, הסתבר לנתבע כי הליך גילוי המסמכים
12 כלפי שגרירות ארה"ב סבוך ואיטי, ולאחר המתנה של מספר חודשים, ויתר
13 הנתבע על קבלת המסמכים הנוגעים לבקשת הויזה. בשלב זה, הגישו הצדדים
14 תצהירי עדות ראשית ונוכח בקשות שונות הנוגעות לגילוי מסמכים, התקיים
15 דיון מוקדם נוסף ביום 15.2.2016, על מנת לנסות ולהביא את הצדדים לידי
16 הסכמות. ניסיון זה לא צלח, והתיק נקבע לישיבת הוכחות.
17
- 18 ביום 25.5.2016 התקיימה ישיבת ההוכחות, במסגרתה העידו התובע, הנתבע .6
19 ועד נוסף מטעם הנתבע, מר גימי אבו סעדה, אשר עבד אצל הנתבע בתקופה
20 הרלוונטית. סיכומים מטעם התובע הוגשו ביום 30.6.2016 וסיכומים מטעם
21 הנתבע הוגשו ביום 27.9.2016, אליהם צירף הנתבע מסמכים שלא הוצגו קודם
22 לבית הדין. בעקבות כך, הוגשו בקשות ותגובות הצדדים באשר לשאלת המשקל
23 והמהימנות של המסמכים לצורך ההכרעה בתיק.
24
- 25 לאחר עיון בעדויות וראיות הצדדים, הגעתי לכלל מסקנה כי יש לקבל את .7
26 התביעה בחלקה, כפי שיפורט להלן.
27
28
29
30
31



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 **דין**
- 2 **הפרשי שכר**
- 3
- 4 .8 לטענת התובע, שילם לו הנתבע שכר חודשי בסך 2,000 ₪ בלבד, ללא כל קשר
- 5 לשעות עבודתו בפועל (למעט החודש הראשון שאז שולם לו 1,000 ₪ ולמעט
- 6 חודש מרץ 2014 שאז שולם לתובע שכר חודשי של 3,000 ₪). לפיכך, טוען התובע
- 7 כי הוא זכאי להפרשי שכר אשר יש לחשבם על בסיס שכר מינימום לשעה, כלומר
- 8 23.12 ₪ לשעה, ועל בסיס רישומי הנוכחות שנערכו על ידו ואשר צורפו לתצהירו.
- 9
- 10 .9 מנגד, הנתבע טוען כי שכרו של התובע שולם לו במלואו שכן עבד במתכונת
- 11 חלקית, וכי רישומי הנוכחות שצורפו על ידי הנתבע הם הרישומים המתעדים
- 12 את שעות העבודה בפועל. עוד טוען הנתבע כי יש להפחית מסך שעות העבודה
- 13 את זמני ההפסקות שנטל התובע.
- 14
- 15 .10 התובע הציג את ההמחאות באמצעותן שולם שכרו, ומעיון בהמחאות עולה כי
- 16 שולמו לו הסכומים הבאים:
- 17 סך של 4,000 ₪ שולם בהמחאה מיום 13.11.13.
- 18 סך של 4,000 ₪ שולם בהמחאה מיום 29.1.14.
- 19 סך של 2,000 ₪ שולם בהמחאה מיום 12.2.14.
- 20 סך של 3,000 ₪ שולם בהמחאה מיום 20.5.14.
- 21
- 22 .11 הנתבע לא התכחש להמחאות שצורפו על ידי התובע, אולם הוסיף וטען כי שכרו
- 23 של התובע שולם גם באמצעות העברות בנקאיות או בתשלום מזומן (סעיף 19
- 24 לתצהיר). טענה זו לא הוכחה בפני. לא הוצג כל תיעוד המלמד על העברה
- 25 בנקאית של סכום כלשהו לחשבון הבנק של התובע, והנתבע אף לא פירט מהם
- 26 הסכומים הנוספים ששולמו על ידו לתובע, מעבר לסכומים הנקובים בהמחאות.
- 27 לפיכך, יש לקבל את טענת התובע כי השכר ששולם לו ביום 13.11.13 בסך 4,000
- 28 ₪ הינו בגין חודשים ספטמבר ואוקטובר 2013, כלומר 2,000 ₪ לכל חודש,
- 29 השכר ששולם ביום 29.1.14 בסך 4,000 ₪ הינו בגין חודשים נובמבר ודצמבר
- 30 2013, 2,000 ₪ לכל חודש עבודה, השכר ששולם ביום 12.2.14 בסך 2,000 ₪ הינו



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 בגין חודש ינואר 2014, והשכר בסך 3,000 ₪ ששולם ביום 20.5.14 הינו בגין
2 חודש מרץ 2014.
- 3
- 4 12. התובע טען גם כי הנתבע שילם לו סך של 1,000 ₪ בגין חודש אוגוסט 2013 וכן
5 שכר של 2,000 ₪ בגין חודש פברואר 2014. אומנם, התובע לא הציג אסמכתאות
6 המתעדות את התשלומים האמורים, אולם גם הנתבע לא הציג כל תיעוד לגבי
7 תשלום המשכורות בחודשים אלו. זאת ועוד, הנתבע טען בסעיף 38 לתצהירו כי
8 השכר ששולם לתובע בגין חודש זה היה בסך 2,000 ₪.
- 9
- 10 13. על בסיס האמור לעיל, יש לקבל את עדותו של התובע בנוגע לשכר החודשי
11 ששולם לו בפועל, ולכן נותרה השאלה האם סכומים אלו משקפים את השכר
12 שהיה אמור להיות משולם לתובע בהתאם לשעות עבודתו.
- 13
- 14 14. אין מחלוקת בין הצדדים כי רישומי הנוכחות של העובדים בתקופה הרלוונטית
15 נעשו על גבי קובץ אקסל במחשבים שבמשרד הנתבע, ואין גם מחלוקת כי התובע
16 הוא זה שרשם את שעות עבודתו בקובץ האקסל וכי הנתבע יכול היה בעצמו
17 לערוך שינויים בקובץ (ואף מופיעות הערות של הנתבע בקובץ בנוגע לשעות
18 העבודה). התובע צירף לתצהירו טבלה המפרטת את ימי העבודה ושעות העבודה
19 לכל יום, והלקוח עבדו בוצעה עבודה באותו יום, והנתבע צירף גם הוא את
20 אותה הטבלה, כאשר ההבדל העיקרי בין שתי הטבלאות הוא שבטבלה של
21 הנתבע נרשם לגבי ימים מסוימים כי אלו ימי חופשה, ואילו בטבלה של התובע
22 מופיעים ימים אלו כימי עבודה רגילים. הואיל ומדובר בקובץ אקסל אשר ניתן
23 לשנותו בקלות, ומאחר וכל צד טוען כי הרישומים של הצד שכנגד יזויפי ושונו
24 לצורך ההליכים בתיק, נדרשת הכרעה לעניין מהימנות רישומי הנוכחות.
- 25
- 26 15. לאחר עיון מעמיק במסמכים ולאחר ששקלתי את טענות הצדדים ומהימנותם,
27 מצאתי כי יש לקבל את טענותיו של התובע ולדחות את רישומיו של הנתבע, מן
28 הנימוקים שיפורטו להלן.
- 29
- 30



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 סעיף 26 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1954, עוסק בשאלת נטל ההוכחה וקובע
2 כדלקמן:
- 3 (א) בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות
4 נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות
5 במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת
6 ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך
7 שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג
8 רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב
9 לנהלו; בסעיף זה –
10 "גמול שעות נוספות", "גמול עבודה במנוחה שבועית" –
11 כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;
12 "פנקס שעות עבודה" – פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק
13 שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או פנקס לפי סעיף 31
14 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953.
15
- 16 סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, קובע את החובה של מעסיק
17 לנהל רישומי נוכחות, ואת האופן שיש לבצע את רישום השעות, כדלקמן:
- 18 (א) מעסיק חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות
19 מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות
20 וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו יירשמו הפרטים
21 שייקבעו בתקנות.
22 (א1)(1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות
23 נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן
24 שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל;
25 (2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים
26 מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום
27 מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי
28 שהמעסיק מינה לכך....
29
- 30 התובע טוען בסיכומיו כי לאור הוראות אלו, חלה ההוראה של סעיף 25(א1)(2)
31 לחוק, והיה על הנתבע להחתים את התובע על רישומי הנוכחות, ומשלא עשה
32 זאת, הרי שלא עמד בדרישת החוק לנהל פנקס שעות עבודה, ולכן חלה הוראת
33 סעיף 26 לחוק הגנת השכר אשר מעבירה את נטל ההוכחה אל הנתבע. מנגד,
34 טוען הנתבע כי הואיל ורישום שעות העבודה נעשה על גבי קובץ אקסל אלקטרוני
35 שנשמר ברשת המשרדית, נטל ההוכחה רובץ לשכמו של הנתבע. במחלוקת בין
36 הצדדים, יש לקבל את טענת התובע. אין מחלוקת בין הצדדים כאמור לעיל, כי
37 רישומי הנוכחות נעשו באופן ידני על גבי קובץ אקסל, ואף הנתבע מודה כי כל
38 עובד במשרדו יכול היה בקלות להיכנס לקובץ ולשנותו. בדיוק למצב זה נועדה



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 הוראת סעיף 25(א1)(2) אשר נועדה לחזק את מהימנות רישומי הנוכחות כאשר
2 הם נעשים באופן ידני, להבדיל מרישומי נוכחות אשר נעשים באמצעות הדפסת
3 כרטיס או טביעת אצבע.

4

5 נעבור לבחון כעת את הטבלאות שהציגו הצדדים, כאשר יוזכר כי השוני העיקרי .19
6 בין הטבלאות הוא רישומי ימי החופשה שמופיעים בטבלה של הנתבע, כאשר
7 בטבלה של התובע מופיעים ימים אלו כימי עבודה רגילים. מעיון ברישומים
8 שהציג הנתבע, עולות מספר סתירות. כך למשל, ביום 4.9.2013 נרשם כי התובע
9 בחופש, אולם בו בזמן נרשם לגבי אותו תאריך "משכורות בן-ישי", דבר המלמד
10 כי התובע ביצע לכאורה עבודה באותו היום (כאשר אותה הערה בדיוק מופיעה
11 גם ברישומי התובע). הנתבע לא הבהיר סתירה זו ולא הסביר למשל האם עובד
12 אחר ביצע את אותה עבודה עבור הלקוח כאשר התובע היה לטענתו בחופשה.
13 עוד יצוין, כי ברישומי הנתבע נרשם בחודש אוקטובר 2013 כי התובע קיבל
14 חמישה ימי חופשה בתשלום בגין חג הקורבן, אך הדבר לא קיבל ביטוי כלשהו
15 בתלוש השכר לחודש זה.

16

17 לגבי ימי חופשה אחרים המופיעים ברישומיו של הנתבע, הציג התובע מספר .20
18 תכתובות דוא"ל המלמדות לטענתו כי ביצע עבודה בימי החופשה הנטענים על
19 ידי הנתבע. כך למשל, ביום 14.1.2014, כאשר נרשם ברישומי הנתבע כי התובע
20 בחופשה, נשלחו שתי הודעות דוא"ל מהתובע אל אחד מלקוחות הנתבע, ובגוף
21 ההודעות נרשם "מצ"ב ריכוז משכורות חודשים 10 ו 11 / 2013 המשך יום
22 נעים" ומאוחר יותר נרשם "מצ"ב כל התלושים 11/2013 קובץ מעודכן תודה"
23 (נספח י"ז לתצהיר התובע). באופן דומה, ביום 30.1.2014, כאשר הנתבע טוען
24 שהתובע היה בחופשה, שלח התובע הודעת דוא"ל למר אמין טאהא, ואליה צירף
25 דו"חות כספיים של מועצה מקומית ריינה (נספח י"ח לתצהיר התובע). באופן
26 דומה, ביום 4.2.2014 שלח התובע הודעת דוא"ל עם קובץ גיבוי עמותת אל חנין
27 (נספח י"ט לתצהיר התובע), וביום 6.2.2014 שלח התובע דוא"ל עם נוסח חברה
28 (נספח כ'), וגם בימים אלו נרשם ברישומי הנתבע כי התובע בחופשה. קושי נוסף
29 עולה מתכתובת דוא"ל בין התובע לבין לקוח מיום 13.5.2014, כאשר תכתובת
30 זו כוללת לא רק הודעות ששלח התובע אלא גם הודעות דוא"ל ששלח הלקוח



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 בחזרה אל התובע (נספח ז' לתצהיר התובע), כאשר באותו יום לא נרשמו שעות
2 עבודה ברישומי הנוכחות של התובע.

3

4 הנתבע טען ביחס לתכתובות הדוא"ל שהציג התובע כי הן אינן סותרות בהכרח .21
5 את היות התובע בחופשה, שכן תכתובות אלו נשלחו מכתובת הדוא"ל הפרטית
6 של התובע ולא מזו של המשרד. אין לקבל טענה זו. ראשית, הנתבע לא הכחיש
7 כי התובע שלח את הודעות הדוא"ל האמורות אל לקוחותיו, וכי תכתובות אלו
8 עוסקות בענייני עבודה. שנית, הנתבע לא הסביר כיצד יכול היה התובע לצרף
9 קבצים המבוקשים על ידי הלקוחות אם הוא אינו נמצא במשרד. שלישית,
10 הנתבע הסביר בחקירתו הנגדית כי לעובדיו לא ניתנה כתובת דוא"ל של המשרד,
11 כך שאין זה בלתי סביר כי התובע השתמש בכתובת הדוא"ל הפרטית שלו גם
12 לצרכי עבודה. רביעית, טענתו של הנתבע כי נתן הוראה לעובדיו להשתמש רק
13 בכתובת הדוא"ל שלו, ולא בכתובות פרטיות, לא הוכחה. למעשה, העד מטעם
14 הנתבע, מר אבו סעדה, אישר כי בחודש יוני 2014 שלח הודעת דוא"ל לתובע,
15 מהכתובת הפרטית שלו ולא מהכתובת של הנתבע (עמ' 30 שורה 1), וכאשר נשאל
16 בחקירה הנגדית מדוע לא שלח באמצעות כתובת הדוא"ל של הנתבע, השיב "אין
17 לי תשובה לזה" (עמ' 30 שורות 11-12). הנתבע גם לא הציג תכתובות כלשהן,
18 של התובע או של עובדים אחרים, המעידות כי אכן נהוג היה לשלוח הודעות
19 דוא"ל רק באמצעות הכתובת של המשרד, וכאשר נשאל בחקירה הנגדית מדוע
20 לא צירף לדוגמא מסמכים שהתובע שלח מהדוא"ל של המשרד, לא ידע להשיב
21 (עמ' 43 שורות 13-14).

22

23 נוכח המחלוקת לגבי ימים ספציפיים, ניתן היה לצפות כי הנתבע יציג ראיה .22
24 כלשהי המחזקת את ימי החופשה הרבים שנטל לטענתו התובע. אולם בפועל,
25 הנתבע לא הציג כל אסמכתא המעידה כי התובע אכן שהה בחופשה בימים
26 השנויים במחלוקת. הנתבע הציג חילופי מסרונים בין הצדדים לגבי הודעות
27 התובע על היעדרות, אולם מסרונים אלו אינם מתייחסים לימים שבמחלוקת
28 אלא לימי חופשה שקיבל התובע ואשר מופיעים בטבלאות של שני הצדדים,
29 ואילו לימי החופשה שמופיעים ברישומיו של הנתבע ואשר חסרים מרישומיו של
30 התובע – אין כל זכר במסרונים של הצדדים. מנגד, כאשר התובע הודיע לנתבע



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 על ימי חופשה, כפי שעולה מן המסרונים שצורפו לתצהיר התובע, קיימת
2 התאמה בין הודעות אלו לבין רישומי הנוכחות.
3
- 4 .23. הנתבע טען בסיכומיו כי התובע נהג להחסיר שעות רבות, שכן הגיע באיחור או
5 יצא מוקדם מן העבודה. אולם, אין בטענה זו כדי להפריך את טענותיו של התובע
6 בנוגע להעדר מהימנות רישומי הנתבע. למעשה, הטבלאות של הצדדים מעידות
7 שתיהן כי התובע אכן נהג לעיתים להחסיר שעות עבודה, אולם התובע אינו
8 משקלל בחישוביו את שעות ההיעדרות, וגם אינו מכחיש כי חודשי עבודתו לא
9 היו מלאים לגמרי.
10
- 11 .24. מכל האמור עד לשלב זה עולה כי אין לקבל את רישומי הנוכחות של הנתבע
12 כמהימנים. נעבור כעת לבחון את תלושי השכר שהנפיק הנתבע, שכן הנתבע טען
13 בתצהירו כי שכרו של התובע שולם על סמך שעות עבודה בפועל ובהתאם לתלושי
14 השכר. עוד טען הנתבע בתצהירו כי התובע קיבל את כל המגיע לו בגין עבודתו
15 למעט שכר חודש מאי 2014 ולמעט סכום שהיה חסר ממשכורת חודש פברואר
16 2014, ואשר שולמו לתובע לאחר הגשת כתב התביעה.
17
- 18 .25. על אף הצהרתו של הנתבע בתצהירו כי שילם לתובע את מלוא שכרו, ובהתאם
19 לתלושי השכר על בסיס דו"חות השעות שהוא עצמו בודק ומאשר (סעיף 40
20 לתצהיר הנתבע), במסגרת חקירתו הנגדית, טען הנתבע לראשונה כי התלושים
21 לשנת 2013 אינם נכונים וכי נערכו על ידי מנהל החשבונות שעבד אצלו באותו
22 זמן, מר נידאל, באופן מוטעה ו"גלובלי". טענה זו הינה בעייתית ובלתי
23 מתקבלת, שכן המשכורת המופיעה בתלושים לא נערכה על בסיס גלובלי, אלא
24 על בסיס חישוב שעות, בהתאם לשעות העבודה שנרשמו בתלושים. זאת ועוד,
25 הנתבע לא הזמין לעדות את מר נידאל, אשר יכול היה לא רק לשפוך אור על אופן
26 עריכת התלושים אלא גם להסביר מה היו שעות עבודתו של התובע בפועל. זאת
27 ועוד, התלושים לחודשים אוגוסט עד דצמבר 2013 מציינים כי שולם לתובע דמי
28 נסיעות לפי תעריף של 12 ₪ ליום, אולם הנתבע מודה כי בפועל לא שילם לתובע
29 נסיעות, משמע הרכיב המופיע בתלושי השכר בגין נסיעות לא שולם לתובע בפועל
30 או שולם בגין שכר עבודה. הנתבע לא הבהיר סתירה זו, ויש בכך כדי לחזק את
31 הספק במהימנות התלושים.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1
- 2 באשר לתלושים של חודשים ינואר-מאי 2014, התובע צירף שני תלושים אשר .26
- 3 היו בידו, לחודשים ינואר ופברואר, כאשר בשני התלושים נרשם כי עבד 186
- 4 שעות. ואילו הנתבע צירף תלושים לחודשים אלו אשר שונים מהתלושים שהציג
- 5 התובע, משמע הנתבע הנפיק תלושים שונים לחודשים ינואר ופברואר, כאשר
- 6 בתלושים המאוחרים נרשמו שעות עבודה פחותות התואמות את רישומי
- 7 הנוכחות שהציג הנתבע. הנתבע לא הסביר מדוע ומתי החליט להנפיק תלושי
- 8 שכר חדשים, וטענתו היחידה בהקשר זה היתה כי הבין שמר נידאל ערך את
- 9 התלושים לשנת 2013 בצורה לא נכונה, ולכן ביקש ממר נידאל "**להיצמד לעניין**
- 10 **שעות נוכחות**" (עמ' 37 שורות 17-18). עוד טען הנתבע כי תלושי השכר לשנת
- 11 2014 שיקפו במדויק את שעות עבודתו בפועל ואת השכר המגיע לו (עמ' 36 שורה
- 12 17), אולם אין התאמה כלל בין רישומי הנוכחות שהוצגו על ידי הנתבע לבין
- 13 השכר ששילם לתובע בפועל. כך למשל, טוען הנתבע כי התובע עבד 115.75 שעות
- 14 בחודש פברואר 2014 ולכן היה עליו לשלם משכורת בסך 2,676.14 ₪ בגין חודש
- 15 זה. אולם, בתלוש השכר של חודש פברואר 2014 (אשר לגביו טוען הנתבע כאמור
- 16 כי הוא מדויק ומשקף את שעות העבודה בפועל), נרשם כי המשכורת היא בסך
- 17 2,705 ₪. גם את טענת הנתבע כי התלוש משקף את שעות העבודה ללא שעות
- 18 הפסקה – לא ניתן לקבל, שכן באותו חודש עבד התובע 16 ימים, כך שלכאורה
- 19 קיבל 8 שעות הפסקה (לפי חצי שעה ליום), ובמקרה כזה, משכורתו אמורה
- 20 היתה להיות אף נמוכה יותר. בדיקה דומה לגבי חודש ינואר 2014 מציגה מסקנה
- 21 דומה – באותו חודש טוען הנתבע כי התובע עבד 92.25 שעות. במצב כזה, היה
- 22 עליו לשלם משכורת בסך 2,005.66 ₪, אולם בתלוש נרשמה משכורת בסך של
- 23 2,015 ₪.
- 24
- 25 טענה אחרת של הנתבע היתה כי מר נידאל או התובע בעצמו שינו את תלושי .27
- 26 השכר של 2014 הואיל והתובע היה צריך להציג תלושים בפני שגרירות ארה"ב
- 27 לצורך קבלת ויזה, וכנראה רצה להראות תלושים בהם רמת השכר גבוהה. טענה
- 28 זו לא הוכחה באופן כלשהו, ואף אינה הגיונית, שכן התובע נסע לארה"ב בחודש
- 29 מרץ 2014 ובקשתו לקבלת ויזה הוגשה מספר חודשים לפני כן, כך שהתלושים
- 30 לחודשים ינואר ופברואר 2014 לא היו רלוונטיים לבקשת הויזה.
- 31



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

28. יש לציין כי קיימת סתירה נוספת בטענותיו של הנתבע בהקשר זה, שכן טען כי
 החליט להיצמד לרישומי הנוכחות בתלושים של שנת 2014 לאחר שנכח לדעת
 לטענתו כי התובע מפחית שעות עבודה רבות. אולם, הנתבע הודה כי היה מודע
 לאיחוריו ולחיסוריו של התובע כבר מחודש ספטמבר 2013, אולם שינוי אופן
 עריכת התלושים נעשה רק בחודש ינואר 2014, ומעבר לכך, ההפחתה שחלה
 בתלושים הינה משכר של כ- 4,000 ₪ (שגם הוא כלל לא שולם לתובע בפועל)
 לשכר של כ- 2,000 ₪, והנתבע לא סיפק הסבר כלשהו להפחתה המשמעותית
 בשכר.
29. הצדדים הציגו מסמכים שונים של המל"ל על מנת לתמוך בטענותיהם. התובע
 הציג טופס 102 הנושא תאריך 30.3.2016, המפרט את סך השכר של עובדיו של
 הנתבע לחודשים ינואר עד אוקטובר 2014 (ת/1). הדו"ח מציין כי לגבי החודשים
 ינואר עד אפריל, התקבלו מהנתבע מדי חודש דיווח תקין לגבי תשעה עובדים
 ודיווח שגוי לגבי עשרה עובדים. כמו כן, הגיש התובע את דו"ח המל"ל המפרט
 את השכר של כל עובד ועובד אצל הנתבע, לחודשים ינואר עד מאי 2014 (ת/2).
 הנתבע, מנגד, הגיש טופס 102 אשר נושא תאריך 23.5.2016, ואשר מציין את
 הסכומים לגביהם נרשם "שגוי" בטופס המוקדם יותר, כתקינים (נ/1). הנתבע
 טען כי טופס 102 המאוחר משקף את המשכורות הנכונות כפי שבאו לידי ביטוי
 בתלושים, אולם הלכה למעשה מסמך זה אינו מעלה ואינו מוריד. ראשית,
 המסמך אינו מפרט את הדיווח לגבי משכורתו של התובע דווקא, ולכן לא ניתן
 ללמוד ממנו על נכונות תלושי השכר של התובע. שנית, הנתבע לא ידע להסביר
 כלל מדוע נדרש לבצע תיקון בטופס 102. כך, כאשר נשאל בחקירה הנגדית מדוע
 היה צורך בתיקון הדיווח למל"ל אם התלושים לשנת 2014 היו נכונים ומדויקים
 לטענתו, השיב "לא יודע איזה טעות הייתה באותו חודש" (עמ' 40 שורה 5),
 ולאחר מכן טען כי כנראה מר נידאל המשיך לדווח למל"ל בשנת 2014 על עובדים
 שסיימו לעבוד בשנת 2013, אולם כאשר עומת הנתבע עם העובדה כי התיקון של
 שנת 2014 מצביע על הוספת עובד, השיב "אולי הורדנו שניים והוספנו אחד"
 (עמ' 40 שורה 19), מבלי שהוא יכול לפרט את זהות העובדים שעזבו ושנוספו.
- מעבר לכך, הטופס המפרט את שכרו של כל עובד (ת/2) מלמד כי השכר שדיווח
 הנתבע למל"ל הוא השכר המפורט בתלושי השכר שהציג התובע לחודשים ינואר



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 ופברואר 2014 ולא בתלושי השכר שהציג הנתבע, וכן מלמד הטופס כי הנתבע
 2 כלל לא דיווח למל"ל בגין עבודתו של התובע בחודשים מרץ ומאי 2014. עוד
 3 יצוין, כי הנתבע לא התייחס בסיכומיו לטענות התובע בהקשר למסמכי המל"ל
 4 וגם לא הכחיש כי הדיווחים הפרטניים תואמים דווקא את טענותיו של התובע
 5 ביחס לתלושי השכר.
 6
- 7 .30 מכל האמור לעיל עולה כי הצלבת הנתונים מתלושי השכר שהנפיק הנתבע בזמן
 8 אמת עם רישומי הנוכחות של הנתבע והשיקים שנמסרו לתובע – מלמדת כי
 9 התשלום ששולם לתובע היה שרירותי בלבד, ללא כל קשר לשעות העבודה בפועל
 10 או לתלושי השכר. מכאן, מתבקשת המסקנה כי תלושי השכר שהציג הנתבע, הן
 11 לגבי שנת 2013 והן לגבי שנת 2014, אינם מהווים ראיה משכנעת לגבי שעות
 12 עבודתו של התובע בפועל.
 13
- 14 .31 אין לקבל את טענתו של הנתבע כי התובע קיבל מדי יום חצי שעה הפסקה וכי
 15 יש לקזז את זמן ההפסקה מסך שעות העבודה לצורך תשלום השכר. ראשית,
 16 עדותו של התובע בהקשר זה היה עקבית וסדורה, והוא העיד כי גם כאשר אכל
 17 במהלך יום העבודה, מדובר היה בזמן קצר בלבד והיה עליו להישאר במשרד,
 18 ולעיתים היה עליו לנצל את זמן הארוחה לביצוע עבודה במקביל. מנגד, עדותו
 19 של מר אבו סעדה, לא היתה מהימנה בהקשר זה. יצוין, כי מר אבו סעדה הודה
 20 בחקירתו כי הוא תלוי כלכלית בנתבע, לא רק מבחינת תשלום המשכורות אלא
 21 גם כי הנתבע ערב לו להלוואות שהוא נוטל מן הבנק. מר אבו סעדה טען אומנם
 22 כי התובע קיבל כל יום חצי שעה הפסקה, או יותר, אך מנגד הודה כי לפעמים
 23 העובדים היו מחכים במשרד וממשיכים לעבוד כאשר אחד העובדים היה יוצא
 24 לקנות אוכל לכולם (עמ' 27 שורות 24-27), וגם הסביר כי בפועל הנתבע אינו
 25 מנכה את זמן ההפסקה לעובדים אלא משלם משכורת הכוללת גם את זמן
 26 הארוחה (עמ' 28 שורות 1-3). מעבר לכך, עדותו של מר אבו סעדה סתרה את זו
 27 של הנתבע, שכן הראשון העיד כי הנתבע נוכח במשרד רוב שעות היום, ולדבריו
 28 "80% מהעבודה שלו במשרד" (עמ' 26 שורה 109, ומנגד הנתבע טען כי היה
 29 טרוד בעבודה מחוץ למשרד ובטיפול באמו המנוחה שהיתה חולה אותה עת (עמ'
 30 שורות 8-9, עמ' 36 שורות 1-3). זאת ועוד, מעיון בחקירה הנגדית עולה
 31 סתירה ברורה בטענותיו של הנתבע בנוגע להפסקות, שכן תחילה טען כי לא קיזז



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 משכרו של התובע חצי שעה בגין הפסקת אוכל (עמ' 37 שורה 3), אולם לאחר
2 מכן שינה את גרסתו וטען כי תלושי השכר מביאים בחשבון גם את ניכוי
3 ההפסקות (עמ' 39 שורה 39) וכי כן קיזז בפועל מהשכר חצי שעת הפסקה ליום
4 (עמ' 39 שורות 10-11).

5

6 שנית, גם רישומי הנוכחות שהציג הנתבע, אינם לוקחים בחשבון את זמני
7 ההפסקות להם הוא טוען. כך למשל, בחודש ינואר 2014, נרשם ברישומי
8 הנוכחות של הנתבע כי התובע עבד 92.25 שעות, כאשר סכום זה תואם לסיכום
9 השעות היומיות אשר נרשמו בדו"ח היומי, וכמות שעות זו גם נרשמה בתלוש
10 המתוקן שהוציא הנתבע לחודש ינואר 2014. יוזכר, כי הנתבע טוען שהחל
11 מחודש זה החל לשנות את נהלי עריכת המשכורות כך שהתלושים משקפים
12 נאמנה לטענתו את שעות העבודה בפועל. משמע, רישומי הנוכחות של הנתבע
13 ותלושי השכר המקוריים והמתוקנים אינם מלמדים כי התובע קיבל הפסקות
14 כלשהן מחוץ למקום העבודה. לנתבע למעשה אין כל תיעוד לגבי יציאתו של
15 התובע מן המשרד לצורך הפסקה על בסיס יומיומי. מעבר לכך, הנתבע בחקירתו
16 הנגדית הודה כי לא ביצע מעקב מסודר אחר זמני ההפסקה של העובדים (עמ'
17 26 שורה 10), וכי ממילא לא היה נוכח בצורה מסודרת במשרד כדי לבצע מעקב
18 מסוג זה (עמ' 36 שורות 5-6). הנתבע גם לא הסביר מדוע יש לקזז מדי יום חצי
19 שעת הפסקה, גם כאשר התובע עבד ימים קצרים של ארבע או חמש שעות.

20

21 32. אין כל רלוונטיות לטענתו של הנתבע כי התובע לא התלונן במהלך עבודתו לגבי
22 השכר ששולם לו או על אופן עריכת תלושי השכר. הנתבע, כמעסיקו של התובע,
23 מחויב על פי חוק לשלם שכר התואם את חוק שכר מינימום ואת חוק הגנת
24 השכר. זכותו של התובע לקבל את שכרו המלא, ובמועדים הקבועים בחוק, הינה
25 זכות קוגנטית אשר התובע אינו יכול לוותר עליה, במפורש או במשתמע. מעבר
26 לכך, הנתבע לא הציג כל ראיה התומכת בטענתו כי התובע ויתר לכאורה על
27 זכותו לקבל את שכרו בהתאם להוראות החוק.

28

29 33. מכל האמור לעיל עולה כי הנתבע הציג רישומי נוכחות אשר אינם מהימנים,
30 הנפיק תלושי שכר לא תקינים ואף שינה חלק מתלושי השכר בדיעבד, ושילם
31 לתובע שכר שרירותי ללא כל קשר לשעות עבודתו בפועל וללא כל קשר לתלושי



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 השכר שהנפיק. בהקשר זה, יצוין גם כי הנתבע כלל לא התייחס בתצהירו או
2 בסיכומיו לחישוב שערך התובע על בסיס רישומי הנוכחות שלו, וגן לא טען כי
3 נפלה טעות כלשהי בחישוב עצמו (למעט הטענה כי רישומי הנוכחות של התובע
4 אינם מהימנים). הנתבע גם לא הסביר כיצד רישומי הנוכחות שלו מתיישבים עם
5 השכר ששילם לתובע.

6

7 .34 אשר על כן, יש לקבל את טענתו של התובע בנוגע להפרשי השכר המגיעים לו,
8 בסך 8,518 ₪. מסכום זה יש לקזז את הפרשי השכר ששילם הנתבע לתובע ביום
9 21.12.2015 בסך 789 ₪, ולכן זכאי התובע להפרשי שכר בסך **7,729 ₪**.

10

11

פיצוי הלנת שכר

12

13 .35 טענת התובע באשר לפיצוי הלנת שכר מתחלקת לשניים: ראשית, טוען התובע
14 כי השכר ששולם לו בפועל על ידי הנתבע – שולם באיחור, ושנית, טוען התובע
15 כאמור כי חלק משכרו לא שולם לו כלל, ולכן הוא זכאי לפיצוי הלנת שכר הן
16 בגין האיחור בתשלום השכר והן בגין השכר שטרם שולם.

17

18 .36 בכל הנוגע לשכר ששולם באיחור, טוען הנתבע כי זכותו של התובע לפיצוי הלנת
19 שכר התיישנה, שכן בהתאם לסעיף 17א לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, חלפו
20 90 ימים מן המועד בו שולמו המשכורות בפועל. אין לקבל טענה זו, שכן סעיף
21 17א(ב) לחוק קובע כי כאשר הלין מעסיק את שכרו של העובד שלוש פעמים
22 בתקופה של 12 חודשים רצופים שבתוך שלוש השנים הרצופות שלאחר יום
23 תשלום השכר שבו קשור הפיצוי, תהא תקופת ההתיישנות שלוש השנים
24 האמורות. במקרה דנן, הנתבע הלין את שכרו של התובע באופן שיטתי וקבוע,
25 מדי חודש וחודש בתקופה של 9 חודשים, כאשר אף משכורת לא שולמה במועד
26 הקבוע בחוק, ולעיתים באיחור של למעלה מחודש ימים. ויודגש, כי הנתבע אינו
27 חולק על כך כי השכר שולם לתובע באיחור, בהתאם למועדים שפורטו לעיל.

28

29

30



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 יצוין, כי בגין הלנת השכר ששולם באיחור, דרש התובע בתביעתו סך של 5,815 .37
 2 ₪, אולם בתצהירו שינה התובע את הסכום לסך של 7,313 ₪, אולם מבלי שהגיש
 3 כל בקשה לתיקון סכומי התביעה. משכך, לא ניתן לפסוק לתובע בגין רכיב זה
 4 מעבר לסכום הנתבע על ידו בכתב התביעה.
 5
- 6 בכל הנוגע לפיצוי הלנת שכר בגין השכר ששולם בפועל והן בנוגע להפרשי השכר .38
 7 שנפסקו לטובת התובע, טוען הנתבע כי יש להחיל בעניינו את סעיף 18 לחוק
 8 הגנת השכר, שכן ההלנה (המוכחשת כאמור על ידו) נבעה לכל היותר מרשלנות
 9 עובדיו ומטעות כנה הנובעת מחילוקי הדעות ביחס לשעות עבודתו של התובע
 10 בפועל. סעיף 18 לחוק קובע כך: **"בית הדין האזורי רשאי להפחית פיצוי הלנת**
 11 **שכר או לבטלו, אם נוכח כי שכר העבודה לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל**
 12 **נסיבה שלמעסיק לא היתה שליטה עליה או עקב חילוקי דעות בדבר עצם**
 13 **החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי**
 14 **במחלוקת שולם במועדו.**" הנתבע לא הוכיח כי האיחור בתשלום המשכורות נבע
 15 מנסיבות עליהן לא היתה לו שליטה, ואף אם תלושי השכר נערכו על ידי אחד
 16 מעובדיו, אין בכך כדי להסיר מן הנתבע את האחריות לתשלום המשכורות
 17 במועד. גם לא נטען על ידי הנתבע כי היתה מחלוקת בינו לבין התובע לגבי
 18 המשכורות ששולמו באיחור, והמחלוקת בין הצדדים עניינה רק בהפרשי השכר
 19 שנדונו לעיל.
 20
- 21 במסגרת סיכומיו, טען הנתבע לראשונה כי יש הוטל עליו ביום 16.3.2016 עיצום .39
 22 כספי בסך 71,480 ₪ על ידי אגף האכיפה של משרד הכלכלה, וזאת בגין הלנת
 23 שכרו של התובע, ולכן יש להפעיל בעניינו את סעיף 26ג(א) לחוק הגנת השכר,
 24 הקובע כי **"בבואו לפסוק פיצוי הלנת שכר למעסיק כאמור בסעיף 17, רשאי**
 25 **בית דין לעבודה להתחשב בכך שהמעסיק הורשע בשל אותו מעשה, או שהוטל**
 26 **עליו עיצום כספי בשלו לפי חוק הגנת השכר (עיצום כספי), התשס"ט-2009.**"
 27 הנתבע צירף לסיכומיו את הדרישה לתשלום העיצום הכספי וכן את החלטת
 28 ועדת הערר לעיצומים כספיים במשרד הכלכלה מיום 28.7.2016 אשר דחתה את
 29 הערר שהגיש הנתבע.
 30



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

40. נוכח צירופם של המסמכים החדשים בשלב הסיכומים, ניתנה לתובע האפשרות
 להשלים את טענותיו ביחס למשקל שיש ליתן למסמכים אלו, שאז טען התובע
 אף הוא לראשונה כי אכן הגיש תלונה למשרד הכלכלה עוד בחודש פברואר 2015,
 אולם אין לתת משקל כלשהו להליכים שהתנהלו במשרד הכלכלה או לממצאים
 שנקבעו בהליכים אלו, שכן קביעותיו של משרד הכלכלה אינן מחייבות את בית
 הדין, וממילא מדובר בהרחבת חזית שכן טענותיו של התובע ביחס לעיצום
 שהוטל עליו לא הועלו במסגרת תצהירו ולא ניתנה לתובע האפשרות לחקור את
 הנתבע לגבי ההליכים הנוגעים לעיצום או לגבי הממצאים שהתקבלו במסגרת
 הליכים אלו. התובע צירף להשלמת טיעונו את התלונה שהגיש למשרד הכלכלה
 ביום 17.2.2015 וכן את החלטת משרד הכלכלה מיום 31.1.2016.
41. גם לנתבע ניתנה האפשרות בשלב זה להשלים את טיעונו ביחס להרחבת החזית,
 שאז טען הוא כי התנהגותו של התובע הינה חסרת תום לב שכן היה עליו להודיע
 עוד בתחילתם של ההליכים על הגשת התלונה כנגד הנתבע, וכן היה עליו למסור
 את כל המסמכים הנוגעים בדבר, שכן הטלת העיצום משליכה על חיובו של
 הנתבע בפיצוי הלנת השכר.
42. התנהלותו של התובע באי גילוי העובדה כי הגיש תלונה כלפי הנתבע במשרד
 הכלכלה וכי התקבלה החלטה על הטלת עיצום כספי כלפי הנתבע – הינה חמורה
 בעיני. מדובר בהתנהלות חסרת תום לב, שכן היה על התובע להציג את מלוא
 העובדות הנוגעות לתביעתו עוד לפני חודשים ארוכים. גם התנהלותו של הנתבע
 חמורה וחסרת תום לב, שכן עוד בטרם הגיש את תצהירו, ידע על הליכי הטלת
 העיצום הכספי. כפי שידע הנתבע להציג מסמכים חדשים בפתח ישיבת
 ההוכחות, יכול היה גם להציג את מלוא המסמכים הנוגעים לעיצום הכספי.
 בשלב זה, נוכח המועד בו הוגשו המסמכים, אין לתת כל משקל לעובדות העולות
 מן המסמכים החדשים, שכן מדובר במסמכים אשר לא הובאו בפני בית הדין
 במסגרת שלב הבאת הראיות. יחד עם זאת, אין מחלוקת כי הוטל על הנתבע
 עיצום כספי על ידי משרד הכלכלה, ולכן עניינו נופל לגדר סעיף 26ג(א) האמור.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 בע"ע 33774-10-10 מרכז תרבות באופקים ע"ש סמואל רובין – אמיר אוזן, מיום
 2 30.5.2016, נקבע בכל הנוגע לחיוב בפיצויי הלנה: "פיצויי ההלנה נועדו לשמש
 3 תמריץ כלכלי מרתיע מפני הפרת הוראות החוק". תכלית נוספת היא "מתן
 4 פיצוי הולם לעובד אשר לא זכה לקבל את שכר עבודתו במועד, תוך הכרה בכך
 5 שכאשר מדובר באי תשלומו של שכר עבודה, עליו מתבסס האדם למחייתו
 6 וכנגדו העמיד את כושר עבודתו, לא די בשמירה על ערך הכסף ויש לקחת
 7 בחשבון את הפגיעה הנגרמת לכבודו של העובד כאדם ולתנאי מחייתו
 8 הבסיסיים". אשר לאופן הפעלת שיקול הדעת, כפי שנפסק בע"ע 473/09 מוטור
 9 אפ בע"מ נ' יניב ורד, מיום 1.11.2011, מוקנה לבית הדין שיקול דעת רחב בכל
 10 הנוגע לפסיקת פיצויי הלנה והפחתתם. באשר לדרך הפעלת שיקול הדעת נפסק
 11 כי –
- 12 "יש לבצע איזון עדין, הלוקח בחשבון את תכלית החוק; את הצורך
 13 בהרתעת מעסיקים; את חשיבות תשלום השכר במועד לשם פרנסת
 14 העובד ומשפחתו; את הפגיעה הנגרמת לכבודו של העובד כתוצאה
 15 מאי קבלת שכר במועד עבור עבודתו; את החשש כי אי קבלת השכר
 16 במועד יפגע בזכותו של העובד לקיום בכבוד; ומאידיך את משמעותה
 17 הקשה של פסיקת פיצויי ההלנה לקניינו של המעסיק ויכולתו
 18 להפעיל את עסקו, כך שהנזק הנגרם כתוצאה מפסיקתם של פיצויי
 19 הלנה גבוהים – לרבות לעובדים אחרים של המעסיק עלול להיות
 20 כבד מהתועלת שתושג באמצעותם
- 21 במסגרת זו יש לבצע שקלול של כלל נסיבות המקרה, לרבות
 22 התנהגות הצדדים ותום לבם, סוג המעסיק, סיבות ההלנה, מאפייני
 23 ההלנה (דוגמת משך האיחור, גובה השכר המולן והאם מהווה כל
 24 שכרו של העובד) ועוד, תוך הקפדה על עקרונות של סבירות
 25 ומידתיות".
- 26
- 27 44. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים ולאור ההלכה הפסוקה הרלוונטית לנסיבות
 28 העניין, אני סבורה כי יש למקום לפסוק פיצויי הלנת שכר בשיעור המגלם בתוכו
 29 פיצוי הולם ומשמעותי בגין הלנות השכר החוזרות ונשנות. לא שוכנעתי כי
 30 המשכורות ששולמו לתובע באיחור או הפרשי השכר – לא שולמו במועד בגין
 31 טעות כנה או בגין מחלוקות לגבי עצם החוב. למעשה, כפי שהוסבר לעיל, כל



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 הראיות בתיק מלמדות על התנהלות בלתי עקבית ובלתי תקינה מצדו של הנתבע
2 ועל תשלום שרירותי בסכומים הנמוכים משכר המינימום והנמוכים מהשכר
3 שהיה עליו לשלם לתובע. בהתחשב בהתנהלותו של הנתבע, אך גם בעיצום
4 הכספי שהוטל על הנתבע ובהתנהלותו של התובע, ובמכלול השיקולים שפורטו
5 בפסיקה לעיל, יש להעמיד את פיצוי הלנת שכר על סך של 6,000 ₪.

6

7

הוצאות נסיעה

8

9 .45 אין מחלוקת כי הנתבע לא שילם לתובע את הוצאות הנסיעה לעבודה. הנתבע גם
10 אינו מכחיש את זכאותו של התובע להוצאות נסיעה בהתאם לצו ההרחבה בדבר
11 השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה או ממנה. הצדדים אף מסכימים כי
12 היה על הנתבע לשלם לתובע את הוצאות הנסיעה בהתאם לעלות כרטיס חופשי-
13 חודשי, שגם עלותו אינה במחלוקת – 108 ₪.

14

15 .46 טוען התובע כי על הנתבע לשלם את הוצאות הנסיעה בגין כל אחד מחודשי
16 עבודתו, גם אם עבד בחודשים מסוימים באופן חלקי, כלומר בגין 9 חודשים (שכן
17 עבד בפועל במהלך 10 חודשים ושהה בחו"ל במהלך חודש אפריל 2014). מנגד,
18 טוען הנתבע כי התובע זכאי להוצאות נסיעה למשך 7.5 חודשי העסקה בלבד.
19 אין הסבר בכתב ההגנה או בסיכומי הנתבע לאופן חישוב התקופה, אך ניתן
20 להבין כי הנתבע מתייחס לתקופת העבודה בפועל, כאשר יש להפחית לגישתו
21 חלקי חודשים בהם התובע לא עבד.

22

23 .47 בהקשר זה, יש לקבל את חישובו של התובע. צו ההרחבה קובע כי הוצאות
24 הנסיעה יקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס או כרטיס מנוי חודשי מוזל או
25 כרטיסי הנחה של מספר נסיעות (כרטיסיה). אין בהוראות הצו כל אפשרות
26 לשלם על פי כרטיסייה חודשית חלקית. המעסיק יכול לבחור בין תשלום
27 הוצאות הנסיעה היומיות הרגילות לבין תשלום כרטיס מנוי חודשי במלואו.
28 המעסיק אינו יכול לשלם כרטיס מנוי חלקי, שכן עובד הנוזק לכרטיס מנוי
29 חודשי לצרכי נסיעתו, אינו יכול לרכוש מנוי חלקי אלא עליו לרכוש מנוי חודשי
30 מלא (עב ב"ש) 1434/06 אביטן נ' ח.א.ש מערכות בע"מ, מיום 17.11.09.

31



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 48. על כן, זכאי התובע להוצאות נסיעה בסך 972 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה
2 מיום 1.6.2014 ועד למועד התשלום בפועל.

3

4

הפרשות לפנסיה

5

6 49. אין מחלוקת כי הנתבע לא ביצע הפרשות לפנסיה בגין עבודתו של התובע, וזאת
7 בניגוד לצו ההרחבה לעניין פנסיה חובה. אין מחלוקת גם כי היה על הנתבע
8 להתחיל בביצוע הפרשות לפנסיה החל מחודש העבודה השביעי של התובע,
9 כלומר בגין חודשים פברואר, מרץ ומאי 2014 (שכן בחודש אפריל 2014 לא עבד
10 התובע).

11

12 50. טענתו של הנתבע כי התובע התבקש לפנות אל סוכן הביטוח כדי לטפל בניירת
13 הנחוצה לפתיחת קופת פנסיה – אינה רלוונטית. לא שוכנעתי מעדותם של
14 הנתבע ועובדו כי אכן נדרש התובע לפנות אל סוכן הביטוח, וממילא ככל
15 שהתובע לא שהה לבקשתו של הנתבע, אין הדבר מסיר את אחריותו של הנתבע
16 לוודא כי אכן נפתחה קופת פנסיה לתובע.

17

18 51. על פי צו הרחבה לפנסיה חובה, החל מחודש ינואר 2014, גובה חלקו של המעסיק
19 בגין תגמולים הינו בסך 6%. הצדדים חלוקים על גובה הפיצוי המגיע לתובע,
20 שכן קיימת מחלוקת לגבי השכר הרלוונטי לתקופה האמורה. הואיל והתקבלו
21 טענותיו של התובע בנוגע לשעות עבודתו בחודשים פברואר, מרץ ומאי 2014,
22 וכפועל יוצא גם את טענותיו של התובע בנוגע לשכר לו היה זכאי בחודשים
23 האמורים, הרי שלפי חישוביו של התובע, אמור היה להשתכר סך של 7,999 ₪,
24 ולכן היה על הנתבע להפריש בגין חודשים אלו סך של 480 ₪, בתוספת הפרשי
25 ריבית והצמדה מיום 1.6.14 ועד למועד התשלום בפועל.

26

27

פדיון חופשה

28

29 52. אין מחלוקת כי הנתבע לא שילם לתובע בגין ימי החופשה שהצטברו לזכותו, עם
30 תום תקופת העבודה. בסיכומיו, טען הנתבע כי התובע זכאי לפדיון ארבעה ימי
31 חופשה בהתחשב במשך העסקתו וחלקיות משרתו, אולם ללא כל הסבר כיצד



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

1 נערך חישוב זה. מנגד, טען התובע בסיכומיו כי הוא צבר שמונה ימי חופשה,
2 וזאת מאחר ועבד 138 ימים בכל תקופת עבודתו, ובהתאם לסעיף 3(ג) לחוק
3 חופשה שנתית, התשי"א-1951, הוא זכאי לשמונה ימים (138/240). חישובו של
4 התובע אכן תואם את הוראות החוק, בהתחשב בימי העבודה בפועל (כפי
5 שהוכחו לעיל).

6

7 .53 בהתאם לסעיף 10(ב)2 לחוק חופשה שנתית, השכר היומי הממוצע הרלוונטי
8 לחישוב פדיון החופשה הוא הסכום היוצא מחילוק שכר עבודה של שלושה
9 חודשים רצופים למספר תשעים, כאשר אין הכרח לחשב את השכר היומי לפי
10 שלושה החודשים האחרונים בהכרח, אלא לפי שלושת החודשים המלאים
11 ביותר. במקרה הנדון, ובהתאם לפירוט אותו הציג התובע בכתב תביעתו, מדובר
12 בחודשים דצמבר 2013 וינואר-פברואר 2014, שאז שכר העבודה המלא עמד על
13 סך של 9,590 ₪. לכן, השכר היומי לצורך החישוב הוא בסך 106.6 ₪, והתובע
14 זכאי לפדיון חופשה בסך 853 ₪ (106.6 ₪ * 8 ימים).

15

16

הודעה מוקדמת

17

18 .54 התובע טוען כי פוטר מעבודתו ולכן הוא זכאי לתמורת הודעה מוקדמת, ואילו
19 הנתבע טוען כי התובע הוא זה שעזב את עבודתו ללא התרעה ולכן יש לראותו
20 כמי שהתפטר מהעבודה. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים ואת הראיות
21 שהובאו בפני, לא שוכנעתי כי התובע פוטר מעבודתו, כפי שיוסבר להלן.

22

23 .55 ראשית, קיימות מספר סתירות בגרסתו של התובע בהקשר לסיומם של יחסי
24 העבודה. בכתב התביעה, טען התובע כי במהלך חודש מאי 2014, על פי דרישת
25 הנתבע, עבר לעבוד רק יומיים בשבוע במקום חמישה ימים, וכי בסיומו של חודש
26 זה הודיע לו הנתבע כי לא ימשיך בעבודתו אצלו. מנגד, טען התובע בתצהירו כי
27 הוא זה שבחר לעבור ולעבוד יומיים בשבוע לאחר שמצא משרה חלקית אצל
28 רו"ח אחר (סעיף 22 לתצהיר), ולאחר שלא קיבל את הצעות הנתבע להמשיך
29 ולעבוד מטעמו במועצה המקומית ריינה או להמשיך ולעבוד מספר ימים בשבוע
30 בדסק הישראלי, לקוח של הנתבע.

31



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

56. שנית, גם מתצהירו של התובע וגם מחקירתו הנגדית עולה כי התובע החליט על דעת עצמו שלא להגיע יותר לעבודה, כאשר לטענתו עשה זאת כיוון שהנתבע התלונן בפניו כי מתכונת העסקה של יומיים בשבוע אינה יעילה ומכיוון שהתחיל לשמוע שמועות בכפר כי הנתבע אינו מעוניין להמשיך בהעסקתו. על בסיס שמועות אלו, שלח התובע לטענתו הודעת מסרון לנתבע כדי לברר האם הוא ממשיך בעבודתו (נספח 6 לתצהיר). עוד טען התובע כי הנתבע לא השיב להודעה, ולכן לא ידע האם עליו להגיע לעבודה, ועל בסיס זה, טען התובע בתצהירו כי הנתבע פיטר אותו **"בדרך של שמועות"** (סעיף 27 לתצהיר).
57. יצוין, כי המסרון שצורף לתצהיר התובע אינו מציין את תאריך שליחתו, כך שלא ניתן לדעת מתי שלח התובע את הודעתו, האם בטרם הסתיימו יחסי העבודה או לאחריהם. מנגד, הנתבע צירף לתצהירו מספר מסרוני ששלחו על ידי התובע, מהם עולה כי התובע הוא זה שניסה להכתיב את תנאי עבודתו לנתבע וכי הוא החליט על דעת עצמו שלא להתייצב לעבודה. הודעת המסרון הראשונה נשלחה ביום 19.5.2014 ובה נכתב: **"ערב טוב אוסאמה, מצאתי עבודה יותר טובה מהדסק הישראלי. אבל אמשיך אצלך יומיים בשבוע כמו שהצעת לי בהתחלה. אתה פנוי כמה דקות? רוצה לסכם איתך איך ממשיכים לגבי השכר שלי"**. הנתבע השיב לתובע כי אינו יכול לשוחח, והתובע כתב בתגובה כי ישוחחו מאוחר יותר. ביום 20.5.2014, הודיע התובע לנתבע במסרון **"יש לי כמה סידורים אני לא מגיע לעבודה היום"**, וכאשר הנתבע ביקש ממנו ליצור קשר, השיב התובע: **"אמרתי לך אתמול הסתדרתי בעבודה יותר טובה לשלושה ימים ואמשיך אצלך יומיים בשבוע. נשאר לסכם בינינו השכר שלי. כי שכר מינימום אחרי 9 חודשים לא מקובל עלי. אתקשר אליך מאוחר יותר"**. הנתבע לכאורה לא השיב להודעה זו, ומאוחר יותר באותו היום כתב התובע לנתבע כך: **"ערב טוב אוסאמה, ניסיתי להשיג אותך פעמיים לא ענית ופעם אחת הטלפון כבוי. אני לא מגיע לעבודה מחר ויום חמישי. צריך לסדר כמה דברים ולהתחיל בעבודה החדשה. לגבי היום/שלושה בשבוע שאעבוד אצלך כנראה שישי + יום יומיים לפי הצורך, אני רוצה תשלום לפי תעריך שעה 35 ₪ נטו + החזר נסיעות. תחשוב על זה ותחזיר לי תשובה בבקשה"**.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

58. מדברים אלו עולה כי התובע הפסיק להגיע לעבודה, ללא קבלת הסכמה מצד מעסיקו, וזאת למרות שלא נאמר לו על ידי הנתבע, במפורש או במרומז, כי הוא מפוטר מעבודתו. גם בחקירתו הודה התובע למעשה כי הנתבע לא פיטר אותו מעבודתו (עמ' 21 שורות 18-19):
- 5 "ש. הנתבע לא אמר לך שאתה מפוטר בשום שלב? לא היה משפט כזה.
6 ת. לא היה מפורשות".
59. למעשה, התמונה המצטיירת מן העדויות היא כי התובע הפסיק להגיע לעבודתו, וזאת למרות שלא היתה מניעה שימשיך בעבודה ולמרות שלא נאמר לו על ידי הנתבע כי הוא מפוטר. התובע טען בסיכומיו כי פיטוריו נבעו מן העובדה כי הנתבע התעלם מן ההודעות ששלח לו, וכי אם היה הנתבע משיב להודעות, יכול היה התובע להחליט האם להמשיך בעבודתו אצל הנתבע ואם לאו – אולם אין בהתנהלות זו משום פיטורים מצידו של הנתבע. זאת ועוד, טען התובע בסיכומיו כי הנתבע הודיע ללקוחותיו כי התובע הפסיק לעבוד במשרדו, אולם לא הוכחו בפני פניות אלו וגם לא צוינו שמות אותם לקוחות, וגם הפגישה המקרית שנערכה בין התובע לבין לקוחות בכפר לא הוכחה.
60. מכל האמור לעיל עולה כי התובע לא הוכיח כי פוטר על ידי הנתבע, ולכן, הוא אינו זכאי לתמורת הודעה מוקדמת.
61. באשר לטענתו של הנתבע כי הוא זכאי לקזז סך של 1,916 ₪ בגין תמורת ההודעה המוקדמת שלא קיבל מן התובע, הרי שאין לקבל טענה זו, וזאת מאחר ודרך החישוב לא הוסברה כלל על ידי הנתבע ובמיוחד נוכח התנהלותו של הנתבע עצמו כאשר הסתיימו יחסי העבודה. כפי שעולה מן המסרונים שהציג הנתבע, התובע ניסה ליצור קשר עם התובע כדי לברר את מתכונת המשך עבודתו, אולם הנתבע לא השיב לפניותיו של התובע. למעשה, אם נראה בהודעותיו של התובע מיום 20.5.14 ככוונת התפטרות מהעבודה, הרי שהנתבע כלל לא טרח לפנות אל התובע וליידע אותו בדבר רצונו בהשלמת תקופת ההודעה המוקדמת. בפועל, כפי שעולה מרישומי הנוכחות של התובע, הוא המשיך בעבודתו עד סוף החודש, כך שלמעשה, עבד בתקופת ההודעה המוקדמת, אף אם באופן חלקי.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

62. מעבר לכך, עולה מהודעות התובע כי הוא היה מעוניין להעמיד את עצמו לרשותו של הנתבע, אולם הנתבע לא השיב להודעות אלו ובחר שלא לממש את זכותו להמשיך עבודתו של התובע בתקופת ההודעה המוקדמת הנטענת על ידו. אכן, היה על התובע להגיע למקום העבודה ולהמשיך לבצע את עבודתו עד אשר יאמר לו הנתבע אחרת, אך גם על הנתבע, כמעסיקו של התובע, מוטלת היתה החובה להשיב לפנייתו של התובע. הנתבע גם לא טען בשום שלב כי ביקש מהתובע להמשיך בעבודה ולבצע חפיפה מסודרת, וגם לא טען כי נגרם לו נזק כלשהו מהיעדרותו של התובע. הנתבע טען אומנם כי זימן את התובע מספר פעמים למשרדו על מנת לבצע גמר חשבון, ולא הוכח בפני מתי יצר הנתבע קשר עם התובע, ועולה מעדותו של התובע כי הפגישה בין השניים התקיימה כחודשיים לאחר ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים. לפיכך, לא זכאי הנתבע לתמורת הודעה מוקדמת.

13

14

פיצוי בגין תלושי שכר

15

63. לטענת התובע, יש לחייב את הנתבע בתשלום פיצוי בגין ניהול לא תקין של תלושי השכר, בסך של 5,000 ₪. מנגד, טוען הנתבע כי אין לחייבו בפיצוי כלשהו שכן התלושים לא נערכו על ידו וככל שנערכו באופן בלתי תקין – לא היתה לו ידיעה לגבי כך.

19

20

64. סעיף 26א(ב) לחוק הגנת השכר קובע כדלקמן:

(ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביוזעין, תלוש שכר עד המועד האמור בסעיף 24(ג), בניגוד להוראות סעיף 24(א), או כי המעסיק מסר לעובדו, ביוזעין, תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24(ב), רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה), בשל כל תלוש שכר שלגביו פעל המעסיק כאמור;

(2) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק ביצע הפרה כאמור בפסקה (1) בשני חודשים לפחות בתקופה של 24 חודשים, חזקה היא כי המעסיק ביצע את ההפרה ביוזעין, אלא אם כן הוכיח המעסיק אחרת;

33



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

- 1 מכוח הסעיף האמור, מוסמך בית הדין לפסוק סכום של עד 5,000 ₪ בגין כל 65.
 2 תלוש שכר בלתי תקין. על פי הפסיקה, פיצויים לדוגמא הם עונשיים ומטרתם
 3 הרתעה. בע"ע 33680-08-10 דיזינגוף קלאב בע"מ – זואילי (ניתן ביום 16/11/11)
 4 נקבע:
- 5 "במהלך השנים ניכרת מגמה ברורה ועקבית של המחוקק בישראל בכל הנוגע
 6 לקביעת סנקציות אזרחיות רבות עוצמה, המכוונות להגברת אכיפת חוקי
 7 העבודה בישראל והרתעת מעסיקים מפני הפרתם. במסגרת זו, הולך ומתרחב
 8 השימוש שעושה המחוקק ב"פיצויים לדוגמה" בתחום משפט העבודה.
 9 הפיצויים לדוגמה על מכלול פניהם, כמבואר לעיל, מהווים כלי עונשי אפקטיבי
 10 להטמעת נורמות של זכויות חוקתיות, זכויות מגן וזכויות מוקנות בדין
 11 לעובדים, והקפדה על קיומן הלכה למעשה. בהקשר זה, תכליתו של הפיצוי
 12 לדוגמה שני פנים לה: להרתיע את המעבידים מפני הפרת הזכות; ולהגביר
 13 בקרב העובדים את המודעות לזכויותיהם הקנויות בחוק ולהמריצם לפעול
 14 למימוש אותן זכויות המגנות על רווחתם, בטחונם ובריאותם". (ראו גם ע"ע
 15 28228-03-15 לוקס נ' זיסמן, מיום 31.10.2016).
 16
- 17 במקרה הנדון, הודה הנתבע כי התלושים שנמסרו לתובע בגין החודשים 66.
 18 ספטמבר עד דצמבר 2013, לא תאמו את הסכומים ששולמו לתובע בפועל וגם
 19 לא תאמו את שעות עבודתו ואת השכר לו הוא זכאי. מעבר לכך, כפי שהוכח
 20 בפני, גם התלושים שהונפקו בגין החודשים ינואר עד מאי 2014 לא היו תקינים,
 21 שכן לא תאמו את שעות עבודתו של התובע בפועל, וגם לא את השכר ששולם לו
 22 או את השכר שאמור היה להשתכר.
 23
- 24 נסיבות המקרה הנדון מצדיקות את יישומה של הוראת החוק העוסקת בפיצויי 67.
 25 לדוגמא, ולכן, זכאי התובע לפיצוי בסך 5,000 ₪.
 26
 27
 28
 29
 30
 31



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ס"ע 42535-08-14

סיכום

- 1
- 2
- 3 על בסיס כל האמור לעיל, זכאי התובע לסכומים הבאים :
- 4 א. הפרשי שכר בסך **7,729** ₪.
- 5 ב. הלנת שכר בסך **6,000** ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה ממועד פסק
- 6 הדין ועד למועד התשלום בפועל.
- 7 ג. החזר נסיעות בסך **972** ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מיום 1.6.14
- 8 ועד למועד התשלום בפועל.
- 9 ד. פדיון חופשה בסך **853** ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מיום 1.6.14
- 10 ועד למועד התשלום בפועל.
- 11 ה. פיצוי בגין העדר הפרשות לפנסיה בסך **480** ₪, בתוספת הפרשי ריבית
- 12 והצמדה מיום 1.6.14 ועד למועד התשלום בפועל.
- 13 ו. פיצוי בגין תלושי שכר לא תקינים בסך **5,000** ₪, בתוספת הפרשי ריבית
- 14 והצמדה מיום 1.6.14 ועד למועד התשלום בפועל.
- 15
- 16 69. בנוסף, ישלם הנתבע לתובע הוצאות משפט בסך **1,000** ₪ וכן הוצאות שכ"ט
- 17 עו"ד בסך **3,000** ₪, אשר ישולמו תוך 30 ימים מהיום, אחרת יישאו בהפרשי
- 18 ריבית והצמדה ממועד פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.
- 19
- 20
- 21 **ניתן היום, י"ב חשוון תשע"ז, (13 נובמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
- 22
- 23 ח.ס.ל. סיגור
- 24 ד"ר חויטל טרנר, רשמת
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת
ס"ע 42535-08-14

1