



## בית הדין הארץ לעובדה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

ניתנה ביום 03 במאי 2017

המערער בע"ע 15-06-42510  
המשיב בע"ע 15-06-53292

אלכסנדר פינדיוריין

המשיבים בע"ע 15-06-42510  
המערערים בע"ע 15-06-53292

1. בן ציון זיסמן

2. חיים זיסמן

לפניכם הנשיה יגאל פלייטמן, השופט רועי פוליאק, השופט חני אופק גנדולר  
 נציג ציבור (עובדים) מר שלמה כפיר, נציג ציבור (עסקים) מר אברהם ביגור  
 בשם אלכסנדר פינדיוריין עו"ד פבל מזור  
 בשם בן ציון וחיים זיסמן עו"ד איריס אלמוג, עו"ד ניר טולדנו ועו"ד רימה גריסימוב

### פסק דין

#### השופט רועי פוליאק

ערעוריהם על פסק דיןו של בית הדין האזרחי בתל אביב יפו (השופט דורון ספיק ונצagi  
 הציבור גבי אלה בלאס ומר אלעזר פרידמן; ס"ע 11-07-40857 מיום 17.5.2015), אשר  
 חייב את המערערים בתיק ע"ע 15-06-53292 (להלן – **העסקים**) לשלם למערער בתיק  
 15-06-42510 (להלן – **העובד**), חלק מהתשלומים שנtabעו על ידי העובד בגין תקופת  
 עבודתו וסיומה, אך חייב, במקביל, את העובד לשלם לעסקים חלק מהסכוםים  
 שנtabעו על ידם בתביעה שכנגדו שהגישו כלפי העובד.

### פרק

1. העובד הושתק כנהג משאית ב"זיסמן בן ציון הובלות", עסק שהוקם על ידי מר בן  
 ציון זיסמן (להלן – **האב**), ונוהל החל מחודש ספטמבר 2008 על ידי בנו, מר חיים  
 זיסמן (להלן – **הבן**), מיום 3.1.2003 ועד לפיטורייו המיידיים – עקב הודהתו  
 בשלושה מעשי גניבה של סולר, שניים מהם תועדו על ידי חוקר פרטי – ביום  
 6.9.2010. נקדים ונציין, כי ביום 8.9.2012 הורשע העובד, על פי הודהתו במסגרת  
 הסדר טיעון, בשני אישומים נפרדים של גניבה בידי עובד לפי סעיף 391 לחוק  
 העונשין, התשל"ז-1977, ונדון לששה חודשים מאסר על תנאי ולקנס בסך 1,500 ש"ח.

2. עם פיטורי העובד בעקבות מעשי הגניבה, לא שיימו המBUSיקים לעבוד את שכר  
 העבודה בגין החודשים אוגוסט וספטמבר 2010, אשר המועד הקבוע לתשלומים



## בית הדין הארצי לעובדה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

מלכתחילה היה לאחר הפיטורים, ושללו את זכותו לפיצויי פיטורים ולהודעה מוקדמת. כעשרה חודשים לאחר פיטוריו, הגיע העובד ביום 24.7.2011 תביעה בסכום של 414,547 ₪ בגין תשלום השכר ופיצוי הלנה, פיצויי פיטורים, תמורת הودעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, גמול שעות נוספות, פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות, דמי הבראה ופדיון חופשה שנתית. התביעה הוגשה נגד האב והבן, בלבד ולחוד, בטענה כי היו מעסיקים במשותף.

.3 המעשיקים הגיעו כתוב תביעה שכגד שהוגבל לסכום של 540,000 ₪ מטעמי שומת אגרה, שעיקרו פיצוי בגין הגניבות שביצע העובד, החזר הוצאות החקירה והמעקב, עגמות נפש, אבדן הכנסות בשל נסיבות סיום יחסី העבודה והפרות משמעות שונות. המעשיקים צרפו לתביעתם חוות דעת מומחה. לפי חוות הדעת, הפרע בין רכישות הדלק שבוצעו על ידי העובד בחודשים ינואר עד אוגוסט 2010 המוחשיים לתדלוק המשאית ששימשה אותו לבין נתוני צರיכת הדלק לפי סיור העבודה של העובד באותה תקופה, עמד על 9,852 ₪ ליטרים של סולר. בהנחה לפיה הפרע נובע מגניבת הסולר על ידי העובד ובנחה נוספת לפחות לפיה בכל תקופת העבודה נגנבה כמות דומה של סולר, הגיע המומחה לכל מסקנה כי במשך שבע שנים נגרם לחברה נזק של 879,348 ₪ כתוצאה מגניבת סולר על ידי העובד.

.4 לאחר שימוש העדויות - עדות התובע ושני עדים מטעמו, שהעסקו אף הם כנהגים בעסקם של המעשיקים, ועדות המעשיקים ועדותם של חוקר פרטי ומהמומחה שערך את חוות הדעת שנשמעה מטעם של המעשיקים - קיבל בית הדין האזרחי חלק מה התביעה ומה התביעה שכגד. בית הדין קבע, כי יש לראות באב ובבן מעסיקים במשותף; כי על המעסיקים לשלם לעובד את שכר העבודה בגין החודשים אוגוסט וספטמבר 2010 וכן פיצויי הלנה מופחתים בסכום של 3,000 ₪; התקבלו רכיבי התביעה לגמול שעות נוספות ולפיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות, פדיון חופשה שנתית ודמי הבראה. מנגד, נדחתה התביעה העובד לתשלום פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת, אך המעסיקים חוובו לשלם לעובד פיצוי בגין בסכום של 8,015 ₪ (כסכוםה של משכורת ברוטו של חודש עבודה) בגין פיטורים שלא כדין עקב אי ערכית שימושו.



## בית הדין הארץ לעובדה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

בסק הכל חייבו המעסיקים לשלם לעובד, ביחד ולחוד, סכום של 141,331 ₪ בתוספת הפרשי הצמלה וריבית כדין. התביעה שכגד נדחתה, בעיקרה, משנפסק כי לא עליה בידי המעסיקים להוכיח את היקף גניבת הדלק, מעבר לשני המקרים בהם הורשע העובד, בגיןם חייב העובד לשלם לבעלי המעסיקים סכום של 1,500 ₪. כמו כן חייב בית הדין את המעסיקים לשאת במלוא עלות החוקר הפרטיו ובחילק מהוצאות החקירה הנוספות בסכום כולל של 10,800 ₪ וכן חייב את העובד לשלם לבעלי המעסיקים סכום של 50,000 ₪ כפיצוי בגין עגמות נש. בית הדין האזרחי הוסיף וקבע, כי בנסיבות העניין ישא כל צד בחזאותיו.

5. שני הצדדים הגיעו ערעורים על פסק הדין. העובד ערער על דחיתת תביעתו לפיצויי פיטורים ועל חייבו בתשלום פיצוי בגין עגמת נש לבעלי המעסיקים. כמו כן ערער העובד על היקף חיובם של המעסיקים לתשלום גמול שעות נוספות, פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקрон פנסיה ופיצויי הלהנה ועל הימנעות בית הדין מלחיב את המעסיקים בהוצאות משפט. המעסיקים מצדם ערערו על דחיתת תביעתם להשבת כספי הגנבה בהתאם לחוות הדעת, פסיקת פיצוי לעובד בגין פיטורים שלא כדין ופסקת פיצויי הלהנה. כמו כן ערערו המעסיקים על עצם החיוב, או למצער היקפו, של גמול שעות נוספות, פדיון חופשה ודמי הבראה. בנוסף, תקפו המעסיקים בהודעת הערעור ובסיכוםיהם את הקביעה לפיה יש לראות בהם מעסיקים במשותף. עם זאת, על רקע הפקדת מלוא סכום החיוב בkowski בית הדין, בעקבות החלטה על עיכוב ביצועו, נזחו את הטענה בדיון שבפניו. יזכיר, כי המעסיקים לא ערערו על חיובם בתשלום שכר עבודה בגין החודשים אוגוסט וספטמבר 2010 ועל חיובם בתשלום פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקрон פנסיה ולקרון השתלומות.

### דיון והברעה

6. לאחר שבחנו את טיעוני הצדדים בפניהם ואת מכלול החומר בתיק, הגיעו לכל מסקנה כי עיקרו של פסק דין המקיף והממצאה של בית הדין האזרחי להთאר מטעמי, בכפוף להתרבותנו בחלוקת מהחייבים הכספיים ולהערות שמצאו לנו להעיר בגין חלק מטענות הצדדים, כפי שיפורט בתמצית להלן.



## בית הדין הארץ לעובדה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

7. **שלילת פיצויי פיטורים** – העובד טוען כי בית הדין כלל לא היה מוסמך לשולול את פיצויי הפיטורים המגיעים לעבוד, בנסיבות בהן ההסכם הקיבוצי בענף החובליה אינו כולל הוראה המאפשרת שלילת הפיצויים, וכי על מנת שתוקום סמכות לבית הדין על המעסיק לפנות מיזומתו לבית הדין ולתבוע את שלילת הפיצויים.
- טענת העובד אין כל בסיס. מעסיק זכאי להעלות טענה לפיה הוא רשאי לשולול פיצויי פיטורים, מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**), במסגרת הגנתו בתביעת העובד. כך, במקרה בוטען כי מעסיק אינו רשאי לשולול פיצויי פיטורים ללא הודעה במעמד הפיטורים, נפסק כי "מתן הודעה של המעבד על אי זכאות של עובד לפיצויי פיטורים. תוצאהתה היא שהעובד, אם ימצא לנכון, יגיש תובענה לתשולם פיצויי פיטורים". ואולם, אי מתן הודעה כאמור אינה יכולה להביא לתוצאה 'חייבית' מבחינת העובד המפותר, דהיינו – לזכות אותו בפיצויי פיטורים, אם על פי הסעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים אין הוא זכאי להם, או לשולול מן המעבד את האפשרות לטעון שעל פי הסעיפים האמורים אין העובד המפותר זכאי לפיצויי פיטורים" (דב"ע תשנ/3-119-3-חברת עיתונות מקומית בע"מ – אשר בן עמי, פד"ע כב 303, 306).
- אין בידנו לקבל אף את טענת העובד לפיה בנסיבות המקרה היה מקום לבחון אמצעי ענישה אחרים ולהימנע משיללת פיצויי פיטורים. נסיבות המקרה חמורות, בנגדו להציגן על ידי העובד. לא כדי נפסק כי "גניבת הסולר לא היתה לשימוש אישי בלבד" (עי' 16 בפסק הדין) וגורסת העובד לפיה לגמרי במקרה הוא נתפס בנסיבות היחירות בהן גנב סולר לא נמצא אמינה על ידי בית הדין. בנסיבות אלה, לא היה מנוסה משיללת מלאה כספי הפיצויים, חרף הוותק שצבר העובד במקום העבודה.
8. **שימוש – פיטורי עובד עקב חשך בגניבה**, מחייבים מתן זכות טיעון לעובד,Hon כדי לאפשר לעובד להתמודד עם החשד והן כדי לאפשר לו לנשות ולהגן על מקום עבודתו. עם זאת, עניינו שונה. העובד העובד בסדרת גנבות ואף הוצאה נגדו צו הרחקה מעסקם של המעסיקים. בנסיבות אלה, אין להקפיד עם מעסיק הנמנע מעריכת שימוש, בגדרו לא ניתן כלל, בהיבט הנורמטיבי, לעסוק בעבירה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

המיוחסת לעובד כדי למנוע שיבוש הליכי חקירה משטרתית. ערכיבת שימוש בכתב או דחיתת השימוש למועד מאוחר יותר, כפי שנפסק בפסק הדין, תוק הארכת יחסיו העבודה עם עובד שהודה בגניבות, אינה מותחייבת במקרים מעין אלה ודי להפנות לעודות העובד עצמו לפיה "זה ברור" שעובד שגונב יפוטר באופן מיידי ו"ברור שצריכים לפטור אותו" (עי 40 פרוטוקול). מצאנו לנכון, לפיכך, לבטל את חיוב המעסיקים בתשלום לעובד בגין פיטורים שלא כדין עקב אי ערכיבת שימוש.

**9. פיצוי מלא בגין מעשי הגניבה – בית הדין האזרחי חייב את העובד בפיצוי בגין מעשי הגניבה בסכום של 1,500 ש"ח בלבד, בהתאם לסכום בו הורשע לפי הودאותו, וודחה את הדרישה לפיצוי בהתאם לחוות המומחה או לפיצוי לפי אומדןה. בנסיבות העניין, לא מצאנו לנכון להთערב בקביעה, חרף העובדה שניתן להניה כי הגניבות לא התמצאו בשני המקרים בהם הודה והורשע העובד. בית הדין בחן לפניו ולפניהם את חוות דעת המומחה שצרכו המעסיקים וקבע כי אין מקום לקבלה מההנימוקים המשכניים שפורטו בהרחבה בפסק הדין. לא ניתן לקבל את טענת המעסיקים כי בהיעדר חוות דעת נגידית, יש לקבל את חוות הדעת. נטל ההוכחה בתביעה שכגד רבע על המעסיקים ומשחוות דעתם לא התקבלה, הם כשלו בהרמתה הנטלה. נוסף ונציין, כי אף אם היינו סבורים, כתענת המערערים, כי ניתן לחייב בהשbat סכומי גניבות על בסיס אומדן, ואינו נדרשים לסוגיה בנסיבות המקרה, היה מקום לפרוש תשתיית עובדתנית של ממש באמצעותה ניתן לעורך אומדן. בעניינו, משנפסק כי אין להסתמך על חוות הדעת לא הוצאה בפניינו תשתיית עובדתנית כלשהי, מעבר לחשדות שיש להם בסיס כללי אך אין ביכולתם להיות תשתיית מספקת לערכיבת אומדן.**

**10. פיצוי המעסיקים בגין נזק לא ממוני – בית הדין פסק כי "התובע הפר באופן חמור ושיטתי את חובות האמון ותום הלב שהוא מוטלות עליו, והוכיח לפניו שגרם לעגמות נפש רבה למעסיקיו" (סעיף 66 לפסק הדין).**  
**כפי שנפסק לא אחת, מוטלת על העובד מכוח חובות תום הלב "חובה נאמנות וחובת אמון מוגברות", אשר הפרtan תזכה את המעסיק, בנסיבות חמורות, בפיצויו לא ממוני גם אם לא עלה בידי המעסיק להוכיח את היקף הנזק שנגרם**



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 42510-06-15

ע"ע 53292-06-15

לו" (ע"ע (ארצ) 35403-11-12 קאנטרי פלורס בע"מ - נחמני (29.11.2016). פסקה 28 והאסמכתאות הנזכרות בפסקה). עם זאת נעיר, כי לא היה מקום לבסס את ההחלטה בגין נזק לא ממוני על עגמת הנפש שנגרמה לבעליים וכי קביעת בית הדין האזרחי, בהסתמך על פסקי דין של בתים אווריים, לפיה פסיקה בגין עגמת נפש נכונה "דווקא בנסיבות שבהם קיימת אי בהירות, כמו במקרה שלנו, בדבר סכומי הכספי המדוייקים שנגנוו, אף שלא הייתה מחלוקת שגניבת הייתה גם הייתה", אינה מובנת מלאיה והוא מוקשחת כאשר המעסיק הוא חברה אשר "כעקרון, אין היא סובלת מעוגמת נפש" (ע"א 345/89 **נאות דברת נ' מעליות ישראליפט י.מ.ש אילן ניהול השקעות בע"מ**, פ"ד מו(3) 359 (1992)).

מכל מוקם, לנוכח קביעת בית הדין על התנהלות העובד, לא מצאנו לנכון להתערב בחיובו של העובד בפיזי המעסיקים בגין הנזק הלא ממוני עקב ההפרה החמורה והשיטותית של חובות האמון ותום הלב על ידו.

**גמול שעות נספות** - בית הדין האזרחי קבע, כי על העובד חלות חוק הוראות שעות עבודה ומנוחה, התשי"א- 1951 (להלן – **חוק שעות עבודה**), לאחר ובנסיבות העניין ניתן היה לפפק אחר שעות עבודתו, משנשלח לבצע הובלות לפי סידור העבודה, נערך תיעוד של שעת הגעתו לעבודה ושל נסיעות שביצע, נהיל יומן עבודה ובמשאית הותקן טכוגרפ. כמו כן נדחתה טענת המעסיקים, כי שכרו של העובד כלל מלכתחילה גמול בגין שעות נספות, הן לנוכח קביעת השכר בתלוש כ"שכר יסוד" והיעדר כל תיעוד לקבעה על הסכמה כאמור והן לנוכח הוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – **חוק הגנת השכר**) האוסרות על תשלום שכר כולל. בהתאם קבע בית הדין מהו שכר;br&וטו של העובד, אשר שכרו ננקב ב"ינטו" בכל אחת מתקופות העבודה. קביעותיו של בית הדין בסוגיות אלה מבוססות היבט בתשתיית העובדת שנפרשה בפניו ובהלכות המשפטיות ולא מצאנו להתערב בהן.

משנפסק כי הוראות חוק שעות עבודה חלות על העובד, חייב בית הדין האזרחי את המעסיקים לשלם לעובד גמול שעות נספות. בית הדין לא קיבל את עדות העובד, לפיה עבד בדרך כלל לפחות 12 שעות ביום ולא קיבל את עדות המעסיקים לפיה בדרך כלל העובד אף לא מיצח מכסה של 8 שעות עבודה ביום.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 15-06-42510

ע"ע 15-06-53292

בית הדין הסיק מדוחות נוכחות שככלו את יעד הנסיעות שהוצגו בפניו, כי העובד "ביצע לעתים נסיעות מרוחקות או בהיקף המצדיק לדעתנו לקבל את טענתו שעבד שעות נוספות". בהיעדר נתוניים, חייב בית הדין את המעסיקים לשלם לעובד גמול שעות נוספות בגין התקופה שמכניסת תיקון 24 לחוק הגנת השכר (להלן – **תיקון 24**) לתוקף (1.2.2009) עבור 60 שעות נוספות לחודש. בגין התקופה שקדמה לכניסת תיקון 24 לתוקף, קבע בית הדין כי אף על פי שלא הוכחה מתוכנות עבודה החזרת ונשנית כדרישת הפסיכה (ראו: ע"ע 212/06 **ימית א. בטחון (1988)** בע"מ – **אליה אפרים** (12.11.2008)), המחדלים הרישומיים של המעסיקים שלא ניהלו פנקס שכר ופנקס שעות עבודה פועלם לחובתם, באופן שיש בו כדי להוביל להגמתה נטול הראה המוטל על העובד. בית הדין החליט, לפיכך, לחייב את המעסיקים לשלם לעובד גמול של שעתיים נוספת עבור כל יום עבודה שעדי כניסה תיקון 24 לתוקף.

.12. שני הצדדים ערערו אחר קביעות בית הדין האזרחי בסוגיות גמול השעות הנוספות. העובד טען, כי משאין מחלוקת כי לא חל שינוי במתכונת העבודה לפני תיקון 24 ואחריו, היה מקום לזכותו בגין גמול של 60 שעות עבודה חודשיות גם בגין התקופה שקדמה לתיקון 24. המעסיקים טענו מנגד, כי בגין התקופה הראשונה שעדי כניסה תיקון 24 לתוקף, לא הוכחה מתוכנות עבודה קבועה והעובד כלל איינו זכאי לגמול שעות נוספות ואילו בגין התקופה השנייה הוכח על ידם, באמצעות הצגת תדפיסי הטכוגרפ שצירפו, מה היא המכסה המדויקת של שעות העבודה.

.13. לא מצאנו לנכון להתערב בקביעת בית הדין האזרחי, לפיה זכאי העובד לגמול בגין 60 שעות עבודה נוספות מיידי חדש, בהתאם לחזקה הקבועה בסעיף 26(בב) לחוק הגנת השכר, עבור התקופה שלאחר כניסה תיקון 24 לתוקף. אולם, המעסיקים צרפו לתחירו של הבן 167 תדפסים של טכוגרפ לתקופה הרלוונטית והבן לא נחקר על תצהירו, אך תדפס טכוגרפ איינו מדובר בעד עצמו ויש לנתחו ולפרט את שעות העבודה הנלמדות ממנו, דבר שלא נעשה על ידי צד מהצדדים. משנintel השכנוע בענייננו מוטל על המעסיקים (ראו דעת הרוב: ע"ע 11-05-15546 **boskila – נתיבי מעיין אביב בע"מ** (24.2.2015)), אשר טענו



## בית הדין הארץ לעבודה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

בהתודעת הערעור כי דוחות טכוגרפ "איןם משלימים את מלאה השעות שעמד העובד לרשות העבודה" (סעיף 31 להודעת הערעור של המעסיקים) ומשנפスク כי אכן העובד עבד שעות נוספות, תפעל חזקת סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר בגין תקופת העבודה השנייה שלאחר כניסה תיקון 24 לתוקף.

עם זאת, קביעת בית הדין האזרחי לפיה יש לחייב את המעסיקים בתשלום גמול שעות נוספות על דרך האומדן בגין התקופה שקדמה לכניסת תיקון 24 לחוק, בנסיבות בהן לא קיימות מתכונת קבועה של עבודה, אינה יכולה לעמוד ויש לבטלה (ראו: עניין בפסקילה. פיסקה 21 לפסק הדין).

הנה כי כן, חיוב המעסיקים בתשלום סכום של 43,780 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית ממוצעת תקופת העבודה (1.1.2007 – 1.10.2009) מתבטל ותחתיו יבוא החיוב לתשלום סכום של 16,343 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום 17.10.2009 (מחצית התקופה השנייה).

**14. פדיון חופשה** - המעסיקים ניהלו פנקס חופשה רק מחודש يول 2009 ואילך. בגין התקופה שקדמה לכך נפסק, על בסיס העדויות, כי העובד ניצל שלושה ימי חופשה מיידי שנה וכן שהה בחופשה ביום חול המועד. בית הדין בחר את זכות העובד לפדיון חופשה על בסיס תקופת העבודה, של למשך משבע שנים, במלואה, וקבע כי סך כל ימי החופשה הבלתי מנוצלים בגין התקופה כולה הוא 55 ימי עבודה. מאחר ומכסת החופשה בשלוש שנים העבודה האחרונות ושנת העבודה השוטפת עולга על 55 ימים, נפסק כי העובד זכאי לפדיון חופשה בגין 55 ימי עבודה.

הלכה ולמעשה, המיר בית הדין את הוראת התיישנות בסעיף 7 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, כפי שיושמה בפסקה (ראו בין היתר: ע"ע 547/05 מהן – אניות (8.10.2007)), לחסם עליו של ימי חופשה הנחוצים לפדיון. בכך טעה בית הדין האזרחי. חישוב הזכאות צרייך שתבוצע בגין שנת העבודה השוטפת ושלוש השנים שקדמו לה. סך כל ימי החופשה שעמדו לזכות העובד בתקופה שלא התיישנה כאמור, בהתאם לצו הרחבה בענף ההובלה, הוא 67 ימים, מותוכם ניצל העובד, לפי קביעת בית הדין האזרחי, 37 ימי חופשה, כך שהעובד זכאי לפדיון חופשה בגין 30 ימי חופשה לא מנוצלים, לפי שכר יומי של 364 ₪ כפי



## בית הדין הארץ לעבודה

ע"ע 15-06-2015  
53292-06-15

שנפק, בסכום של 10,920 ₪ חלף סכום של 20,020 ₪ שנפק על ידי בית הדין האזרחי.

.15 **דמי הבראה** - אף חישוב דמי הבראה נערך על בסיס כל תקופת העבודה, תוך ניכוי דמי הבראה בסכום של 200 ₪ לחודש ששולמו לפי תלושי השכר משנת 2008 ואילך. משאן חולק כי בשתי שנות העבודה האחרונות שולמו לעובד דמי הבראה בסכום של 4,800 ₪ ואין כל ראייה כי שולמו בגין תקופה שקדמה לכך, יזקפו תשולם אלה, ככל שלא הוסכם אחרת, בגין החבות לשנתיים האחרונות (ראו על דרכו היקש: סעיף 50 לחוק החוזים חלק כללי, התשל"ג-1973, המenna לחיב – המעסיקים – את הזכות לקבוע את החיבור בגין מבצע התשלומים) ויופחתו מהחבות הכלולות בגין שנתיים אלה, לפי פסק הדין, בסך 5,454 ₪. סכום דמי הבראה שעל המעסיקים להשלים עומד, לפיכך, על 654 ₪ חלף סכום של 4,914 ₪ שנפק על ידי בית הדין האזרחי.

.16 **הפקדות לקרן פנסיה** - בית הדין פסק, כי העובד זכאי לפיצוי בגין אי ביצוע הפקודות לקרן פנסיה, החל מיום 13.5.2007 עת נכנס לתוקף צו הרחבה בענף ההובלה, אשר הרחיב את הסכם הקיבוצי הענפי משנת 2006 (להלן – **הסכם 2006 ו- צו 2007**, לפי העניין). העובד אינו חולק על העבודה לפחות צו הרחבה שקדם לצו 2007, לא הטיל חובה לעורך ביטוח פנסיוני לעובדים. ואולם, לטענת העובד משנקבע בסעיף 8א של צו 2007 כי "החל ממועד כניסה לתקף של הסכם זה, יבוטח כל עובד מיום תחילת עבודתו במפעלו בקרן פנסיה מקיפה חדשה", היה על המעסיקים לעורך לו ביטוח פנסיוני בעל תחולת למפרע מיום תחילת עבודתו. העובד מצביע על ניסוח שונה בכל הקשור לביטוחי דמי מחלת ואבדון כושר מקצוע, לפחות חובת הביטוח היא "החל מיום תחילת צו זה", כדי לתמוך בטענתו.

אין בידנו לקבל את טענת העובד. אולם, להסכם קיבוצי הכח המשפטי להחיל הוראות למפרע (דב"ע נב/9-4 **הסתדרות הכללית – מדינת ישראל**, פד"ע כה 171), אך הchallenge למפרע, שאינה נפוצה, מצטמצמת, במקרה הרגיל, לתקופה שתחילתה לכל המאוחר במועד פקיעת הסכם קיבוצי קודם או לתקופת ניהול המשא ומתן, ובוודאי שאין היא מוגבלת בזמן, נתען בענייננו, ועליה להיות



## בית הדין הארץ לעובדה

ע"ע 15-06-42510  
ע"ע 15-06-53292

ברורה וחד משמעות. יש לקרוא, על כן, את הניסוח הזהה בהsecsם 2006 ובצ' 7 בהתיחס להוראות סעיפים 8 ב (שלא הורחב) ו – 8 ג להsecsם 2006 וליחס בין חובת הביטוח בקרן שנקבעה על ידי האיגוד המקוצעי לבין ביטוח קודם שהוא לעובד. בין כך ובין כך, לא ניתן להעביר תשלומים לקרן פנסיה, ורקן פנסיה מנועה – לפי תקנות והוראות תקנה 19 לתקנות מס הכנסה (כללים לניהול ולאישור קופות גמל), התשכ"ד-1964 - לקלוט תשלומים בגין שנות מס קודמות, שלא במסגרת גביית חוב פיגורים לפי סעיפים 19 א ו – 28(2) לחוק הגנת השכר. יתר על כן, אילו אכן הייתה כוונת הצדדים להחיל זכות פנסיונית למפרע, חזקה עליהם שהיו מסדריים את הניכויים משכר העובד בשיעור של 5.5% מכל אחת ממשכורותיו בתקופת העבר (בעניינו, שיעור של מועלה משתি ממשכורות) בהsecsם הקיבוצי. ערעור העובד בסוגיה זו נדחה.

**17. סיפום** – הנה כי כן, דין של ערעור העובד להיחות במלואו. ערעור המעסיקים התקבל בחלוקת כללו:

א. חיוב המעסיקים בתשלום פיצוי בגין פיטוריהם שלא כדין (סעיף 67 לפסק הדין) יבוטל.

ב. חלף החיוב בגין גמול שעות נוספות (סעיף 67א לפסק הדין) יבוא חיוב של 16,343 נ"ח בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום 17.10.2009.

ג. חלף החיוב בפדיון חופשה שנתית (סעיף 67ח לפסק הדין) יבוא חיוב בסכום של 10,920 נ"ח.

ד. חלף החיוב בדמי הבראה (סעיף 67ט בפסק הדין) יבוא חיוב בסכום של 654 נ"ח.

יתר החובים בפסק הדין של בית הדין האזרחי וכן עיתוי זkipת הפרשי ההצמדה וריבית בגין החובים, למעט הקביעה המפורשת לעיל לעניין גמול שעות נוספות, יעדדו בעינם.

**18. סוף דבר** – ערעור העובד נדחה וערעור המעסיקים מתקבל בחלוקת כאמור בסעיף 17 לעיל. משערעור העובד נדחה וערעור המעסיקים התקבל באופן חלקי בלבד, ישא העובד בהוצאות המעסיקים ושכר טרחת ערכיו דינים בסכום כולל של 7,500 נ"ח.



**בית הדין הארצי לעבודה**

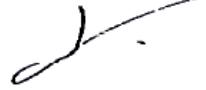
**ע"ע 42510-06-15**

**ע"ע 53292-06-15**

ניתן היום, ז' אייר תשע"ז (03 Mai 2017), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

  
חני אופק גandler,  
שופט

  
רוי פוליאק,  
שופט

  
יגאל פלייטמן,  
נשיא, אב"ד

  
מר אברהם ביגר,  
נציג ציבור (מעסיקים)

  
מר שלמה כפир,  
נציג ציבור (עובדים)