



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן
נציגת ציבור (עובדים), גב' ניצה פרידמן
נציג ציבור (מעסיקים), מר אלכס ליפשיץ

התובע

מתן רוקח
ע"י ב"כ עו"ד ארז כהן

-

הנתבעים

1. שרון עקיבא
2. דיונה מילניוס בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אסף לוטן

1

2

3

פסק דין

4

5

1. התובע עבד אצל הנתבעת מס' 2, חברה פרטית המספקת שירותי הקמת אירועים (להלן – הנתבעת או החברה), ולאחר שסיים עבודתו אצלה, הגיש את תביעתו לבית הדין.

6

7

8

הנתבע מס' 1 הוא בעליה של הנתבעת (להלן - עקיבא או הנתבע).

9

10

2. הצדדים חלוקים כמעט לגבי כל פרט הנוגע לעבודתו של התובע בחברה. בכלל זה, מה היתה תקופת עבודתו של התובע בחברה, מה היה שכרו, מה היה היקף המשרה ומה היו נסיבות סיום עבודתו של התובע בחברה.

11

12

13

14

במסגרת התובענה שבפנינו, בה סכום התביעה הכולל עומד על 168,872 ₪, נתבעו זכויות על פי משפט העבודה המגן, ובכלל זה - פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, פדיון הבראה, דמי חגים, הפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה השבועית ופיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה. כמו כן נתבעו פיצויים בגין אי מתן הודעה בכתב בדבר תנאי עבודה, לפי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב – 2002 וכן פיצויים בגין אי מתן תלושי שכר, לפי סעיף 26א' לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958.

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 רקע עובדתי 3.
- 2 א. הנתבעת היא חברה פרטית המספקת שירותי הקמת אירועים, בבעלות הנתבע.
- 3 ב. התובע עבד בנתבעת, במועדים השנתיים במחלוקת.
- 4 על פי גרסת התובע, עבד אצל הנתבעת מאוגוסט 2012 עד יוני 2014 (23
- 5 חודשים), ואילו לפי גרסת הנתבעים, עבד בחברה מאפריל 2013 עד אוגוסט
- 6 2014.
- 7 ג. אין מחלוקת שבגין כל השתתפות בהקמת אירוע, שולם לתובע שכר בסיס בסך
- 8 400 ₪ נטו (סעיף 6 לתצהיר התובע, סעיף 23 לתצהיר הנתבעת).
- 9 ד. בין נובמבר 2010 עד ינואר 2014 התובע היה חייל בשירות חובה.
- 10 ה. על פי דו"ח מעסיקים מהמוסד לביטוח לאומי (נספח א'1 לתצהיר התובע),
- 11 התובע הועסק על ידי הנתבעת מאפריל עד נובמבר 2013 ומפברואר עד אוגוסט
- 12 2014. במקביל לשירותו הצבאי, התובע עבד כשכיר במקומות עבודה נוספים
- 13 שונים.
- 14 ו. ביום 29.4.2014 התובע היה מעורב בתאונת דרכים כאשר נהג ברכבו של
- 15 עקיבא, המשמש את עסקי החברה.
- 16 בעניין זה התנהל בין הצדדים הליך אזרחי (תא"מ 1233-12-14).
- 17 ח. לאחר סיום עבודתו של התובע בחברה, ביום 28.10.14, הצדדים נפגשו.
- 18 בפגישה זו הנתבעת שילמה לתובע סכום כסף עבור שכר עבודתו והתובע חתם
- 19 על כתב ויתור בזו הלשון (נספח 3 לתצהיר עקיבא):
- 20
- 21 " אני: מתן רוקח תז: XXXXXXXXXXXX
- 22 מאשר שקיבלתי משרון עקיבא את כל השכר המגיע לי ממנו ואין לי
- 23 כל דרישות כספיות נוספות"
- 24
- 25 ההליך והראיות 4.
- 26 א. התביעה הוגשה לבית הדין כאשר מלכתחילה עקיבא היה נתבע יחיד בהליך.
- 27 ביום 8.1.18 הוגשה בקשה על ידי התובע לתיקון כתב התביעה, בצירופה של
- 28 החברה והבקשה התקבלה (החלטה מיום 9.2.18). כתב התביעה המתוקן הוגש
- 29 ביום 15.2.18.
- 30 ב. התובע ויתר בסיכומיו על הטענות לגבי חיובו האישי של עקיבא (סעיף 43
- 31 לסיכומי התובע). אשר על כן, כבר בשלב זה של פסק הדין, התביעה כנגד
- 32 הנתבע מס' 2 נדחית ובהמשך פסק הדין נתייחס לחיוביה של החברה כלפי
- 33 התובע.
- 34



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 במהלך ישיבת קד"מ, התובע הודיע שאינו עומד על התביעה לפדיון חופשה
2 (עמוד 2 שורה 23).
- 3 ד. בישיבת ההוכחות נשמעה עדות התובע כעד יחיד מטעמו וכן עדותו של עקיבא.
4 בתום ישיבת ההוכחות, הנתבעת משכה את תצהירי העדים הנוספים מטעמה.
5 ה. התובע צירף לתצהירו תלושי שכר ותדפיס מעסיקים מטעם המוסד לביטוח
6 לאומי, בעוד שהנתבעת צירפה לתצהירה תדפיס של תיק ניכויים לשנים
7 2013/2014 ואת כתב ויתור עליו התובע חתם.
- 8 ו. במסגרת תשובותיו בחקירה נגדית, עקיבא הציג מסמך אקסל עם נתוני שכר
9 לכלל העובדים בחברה לפי חודשי עבודתם (מתוך מחשבו הנישא). עותק נייר
10 של המסמך הוגש לאחר ישיבת ההוכחות.
- 11
12 4. טרם שנפנה לבחינת המחלוקות שבין הצדדים, ראוי לציין כי עדותו של התובע לא
13 הותירה רושם מהימן. זאת במיוחד בכל הנוגע לפער המשמעותי בין התיאור שבכתב
14 התביעה ובתצהירו, שם נטען שהתובע עבד אצל הנתבעת במשרה מלאה, שעות ארוכות
15 מדי יום ובין העובדה שהתבררה במהלך הדין, והיא כי התובע עבד אצל הנתבעת
16 במקביל לשירותו הצבאי וכי מדובר בעבודה בהקמת אירועים, היינו עבודה שאינה
17 מתבצעת מדי יום והיא בעיקרה עונתית.
- 18
19 לכך נוסיף את העובדה שהתובע העיד כעד יחיד מטעמו וכאשר נשאל מדוע לא הציג
20 ראיות נוספות או העיד עדים נוספים מטעמו, לרבות בני משפחה שהתגורר עימם
21 בתקופה הרלוונטית, תשובותיו היו סתמיות ולא משכנעות ("אני לא חושב שיש לי
22 זכות להגיד להם להעיד לטובתי" – עמוד 6 שורה 15; ור' גם בשורות 23 – 24, "אם היו
23 מבקשים ממני לעשות את זה הייתי עושה את זה", "מה לעשות? מה אני יכול לעשות"
24 העדים האלה שאתם הבאתם יכולים להעיד על זה.... אני לא זימנתי אף אחד לעדות,
25 אין לי צורך לזה, ולא הייתי מזמן כי הם כבר היו עדים נגדי בתביעות אחרות שהיו,
26 אז אני יכול להגיד להם להעיד לטובתי?" – עמוד 5 שורות 12 – 17 ור' גם בהמשך,
27 שורות 26 – 29).
- 28
29 תשובות דומות נשמעו גם כשהתובע נשאל לגבי איכון טלפון נייד שלו, כראיה שתתמוך
30 בטענותיו (עמוד 5 שורות 24 – 26). זאת למרות שהתובע אישר שמספר הטלפון הסלולרי
31 שברשותו כיום הוא אותו מספר שהיה בתקופתו אצל הנתבעת (עמוד 2 שורות 21 – 22).
32



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

1 כך למשל, לא ברור מדוע בכל הנוגע לקבלת שכרו האחרון מהנתבעת, התובע יכול היה
2 לבקש מאביו שיתערב עבורו, אך לא יכול היה לעשות כן לצורך ההליך המשפטי (השוו
3 לתשובותיו בבית הדין – עמוד 4 שורות 18 – 23).

4
5 באותו נושא ראוי לציין גם את העובדה כי למרות ששאלת גילו של התובע היתה
6 רלוונטית הן לעניין התביעה לדמי גמולים לפנסיה והן בהקשר של שירותו הצבאי
7 והעבודה במקביל אליו, התובע לא הציג כל ראיה לגבי גילו ורק כאשר נשאל במפורש
8 בחקירתו הנגדית, ציין את תאריך הולדתו (ר' למשל עמוד 2 לשיבת ההוכחות, שורות
9 23 – 24 וכן עמוד 6 שורות 6 - 8).

10
11 מכאן נפנה לבחינת המחלוקות שבין הצדדים.

12
13 המחלוקת הראשונה שיש להכריע בה נוגעת להיקף המשרה ולתקופת העבודה.
14

תקופת העבודה של התובע

15
16 5. לטענת התובע, הוא החל לעבוד בחברה באוגוסט 2012, בעוד שלטענת הנתבעת, הוא
17 החל לעבוד אצלה בחודש אפריל 2013.

18
19 6. בסעיף 5א לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה
20 לעבודה), התשס"ב - 2002 (להלן - חוק הודעה לעובד) נקבע כי הנטל להוכחת אחד מן
21 הרכיבים המפורטים בסעיף 2 לחוק, ביניהם תאריך תחילת העבודה, יועבר לכתפי
22 המעסיק, מקום בו לא ניתן לעובד טופס הודעה על תנאי עבודתו.

23
24 אין חולק שלא ניתנה הודעה לעובד, ועל פי גרסת הנתבעת, תנאי התובע סוכמו בעל פה
25 (עמוד 7 שורות 27 - 30).

26
27 7. לאחר שקילת העדויות שנשמעו, לא שוכנענו כי יש לקבל את גרסת התובע בדבר
28 תקופת העבודה.

29
30 ראשית, משום שאין לגרסת התובע כל אחיזה בראיות שהוצגו. שנית, מאחר שעדותו
31 של התובע בעל פה לא היתה מהימנה. שלישית, מעיון בתלושי השכר שהוצגו עולה
32 שהם תואמים את החודשים המפורטים בדו"ח פירוט המעסיקים של המוסד לביטוח
33 לאומי וכן לנתונים המפורטים בקובץ האקסל שעקיבא הציג במהלך עדותו בבית הדין
34 ועותק ממנו הוגש בתום ישיבת ההוכחות.
35



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 לא למותר לציין כי גם מהראיות שהתובע הציג עולה כי יש לקבל את גרסת הנתבעת
2 ולדחות את גרסתו. כך למשל, בחודשים מסויימים, בהם טען שהועסק על ידי הנתבעת,
3 נרשם שהועסק אצל שני מעסיקים שונים נוספים (אחוזת גן בחודש 10/12 ורשת
4 שטראוס קפה טו גו בחודשים 2-3/13).
- 5
6 אפילו היה מוכח שהתובע עבד בחודשים אלה גם אצל הנתבעת, ברי שאין לקבל את
7 גרסתו לגבי היקף עבודתו אצל הנתבעת (בין 12 ל-15 שעות במשמרת), בהינתן
8 שהתובע שירת בצבא ולכאורה עבד באותה תקופה אצל לפחות מעסיק נוסף אחד.
- 9
10 לסיכום האמור לעיל, נדחית גרסת התובע לגבי תקופת העבודה ומתקבלת גרסת
11 הנתבעת, לפיה התובע עבד בשורותיה מאפריל 2013 ועד אוגוסט 2014.
- 12
13 מתכונת העסקה והיקף משרה
- 14 10. הצדדים חלוקים בנוגע להיקף המשרה. לטענת התובע, הוא עבד בין 6-7 ימים בשבוע
15 במשך 12 שעות בממוצע (סעיף 5 לתצהיר התובע) ולעיתים גם התבקש לעבוד 15 – 16
16 שעות ביום (סעיפים 11 – 12 לתצהירו). לטענת הנתבעת, החברה כלל אינה מספקת
17 אירועים על בסיס יומי והתובע עבד לפרקים בהתאם לכמות האירועים שהוזמנו, 8 -
18 10 שעות עבודה (עמוד 8 שורות 12-16).
- 19
20 11. גרסת התובע בנושא היקף המשרה שעבד אינה מתיישבת עם הראיות שהוצגו, ובמיוחד
21 עם העובדה שבמשך כל תקופת עבודתו אצל הנתבעת, התובע שירת בשירות חובה ועבד
22 במקביל אצל מעסיקים נוספים (גם אם כטענתו אלו היו לתקופות קצרות).
- 23
24 בנוסף וכפי שכבר צוין, עדות התובע בעניין שעות עבודתו לא היתה משכנעת כלל.
25 כאשר התובע נשאל בנושא, טען שהקצין שפיקד עליו ויתר על נוכחותו (עמוד 4 שורות
26 15-20). בהמשך אמר שהיה נפקד מספר חודשים על כן יכול היה לעבוד במקומות
27 עבודה אחרים, לאחר שסיים עבודתו בנתבעת (עמוד 4 שורה 32 עד עמוד 5 שורה 6).
28 לשאלת ב"כ התובע מדוע אותו קצין לא התייצב להעיד השיב (עמוד 4 שורות 13-14):
29 "כי השתחררתי לפני 5-6 שנים, הוא כבר לא בצבא, אני לא חשבתי שאני יכול לדרוש
30 ממנו לבוא לביהמ"ש ולהצהיר שהוא היה משחרר אותי יותר מוקדם." (מדובר
31 בתשובות דומות לתשובות שמסר התובע לגבי עדים אחרים שיכול היה להעיד מטעמו).
- 32
33 12. בסופו של יום, בסיכומיו גם התובע אישר שמדובר בעבודה לפי אירועים וקריאות של
34 המעסיק (סעיף 22 לסיכומים), ובכך אישר למעשה את גירסת הנתבעת. התובע גם ערך



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 את חישוביו ברכיב התביעה של דמי גמולים לפנסיה על פי השכר המדווח על ידי
2 הנתבעת (סעיף 15 לסיכום התובע, ר' גם הטיעון בסעיף 13 לסיכומי התובע).
3
4 יוער בשולי הדברים, כי מדובר בשינוי מהותי מגרסת התובע שהוצגה במסגרת קד"מ,
5 שם התובע טען שקיבל בפועל פי 4 מהשכר ששולם לו, אך אין לו דרך להוכיח זאת
6 (עמוד 2 שורות 1-2). עניין זה מהווה תנא מסייע להתרשמות הכללית מנכונות גרסתו
7 של התובע.
8
9 גרסת הנתבעת בנושא היקף המשרה הוכחה לא רק בשל עמדת התובע בסיכומיו, אלא
10 גם מתוך הראיות. כך למשל, על היקף המשרה של התובע ניתן ללמוד גם משכר
11 העבודה ששולם לו, המפורט בתלושי השכר, שהינו נמוך יחסית למי שעובד במשרה
12 מלאה או אפילו חלקית (נספח 1 לתצהיר הנתבעת). התובע לא תבע הפרשי שכר, אלא
13 רק גמול בגין עבודה בשעות נוספות בשיעור של 25% ולא שכר מלא בעד השעה הנוספת
14 (125%). כלומר גם לשיטתו, הסכומים ששולמו לו בפועל משקפים את שכר העבודה
15 הרגיל. בכך חיזוק לגרסת הנתבעת לגבי היקף העבודה.
16
17 זאת ועוד - קובץ האקסל שהנתבעת הציגה כולל את טבלת המשכורות לכלל עובדי
18 החברה, וממנו ניתן ללמוד על היקף העסקה גם ביחס למשכורות שאר העובדים. כך
19 לדוגמא, בהינתן שכר הבסיס המוסכם על הצדדים הוא 400 ₪ לאירוע והשכר הגבוה
20 ביותר ששולם לעובד בחברה עמד על 4,600 ₪ (בדו"ח - חודש ספטמבר 2013), הרי
21 שסכום זה מהווה לכל היותר 11.5 משמרות בחודש. כלומר, פחות משלוש משמרות
22 בשבוע.
23 בנוסף, מעיון בטבלת האקסל עולה שישנם חודשים בהם כמות המשמרות של כל עובד
24 נעה בין משמרת אחת לארבע משמרות בחודש (ר' חודש מאי 2013). בהתאם לנתונים
25 אלה, אין ספק כי השכר שהתובע טען לו (8,800 ₪ נטו - סעיף 20 לתצהיר התובע) חסר
26 כל קשר לראיות שהוצגו. לא למותר לציין בהקשר זה, כי על פי רישומי הנתבעת, אף
27 עובד בחברה, כולל עקיבא עצמו, לא השתכר שכר חודשי כה גבוה.
28 יודגש שהנתונים מתוך קובץ האקסל, שהוצג באופן ספונטני במהלך חקירתו הנגדית
29 של עקיבא בבית הדין, תומכים בתמונה הכללית העולה מהראיות הנוספות שהוצגו
30 ועם העדויות שנשמעו, והם גם משתלבים עם גרסת הנתבעת לפיה התובע עבד באופן
31 חלקי, ימים בודדים בחודש.
32



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 לסיכום האמור לעיל, נדחית גרסתו של התובע לפיה עבד במשרה מלאה ומתקבלת .15
2 גרסת הנתבעת לפיה התובע עבד בהיקף משרה חלקי. בשלב זה יש לקבוע מה היה
3 היקף עבודתו של התובע בפועל.
4
5 מעדותו של עקיבא עלה כי התובע עבד משמרת אחת או שתיים בשבוע והיו גם שבועות
6 בהם התובע לא עבד כלל (עמוד 9 שורה 15). בחקירתו הנגדית הודה עקיבא כי שעות
7 העבודה וימי העבודה המצוינים בתלושי השכר אינם נכונים (אלא נערכו על ידי רואה
8 החשבון - עמוד 10 שורות 12-13), אך סכום השכר ששולם וצוין בתלושים כמו גם
9 בקובץ האקסל ודו"ח תיק הניכויים משקפים נכונה את הסכומים ששולמו בפועל
10 לתובע (עמוד 10 שורות 18-19).
11
12 בסיכומי הנתבעת נטען כי בחודשים מסוימים עבד התובע באירוע בודד, בחודשים
13 מסוימים התובע לא עבד כלל ובחלק מהחודשים התובע עבד במספר אירועים.
14
15 בהמשך, הנתבעת ערכה חישוב לפיו התובע עבד בממוצע 32 שעות בחודש, המהוות 4
16 משמרות (סעיפים 7 ו- 35 לסיכומי הנתבעת). בהקשר לתביעה לפדיון הבראה,
17 הנתבעת הציגה בסיכומיה תחשיב של חלקיות המשרה של התובע. לטענתה, תלושי
18 השכר משקפים את מספר האירועים בהם עבד התובע (סעיף 35 לסיכומי הנתבעת).
19 מאחר שאין חולק שבגין אירוע שארך 8 שעות שולם שכר נטו של 400 ₪, הרי שלפי
20 תקופת עבודה בת 15 חודשים, מדובר במשרה בהיקף 17.2%. כלומר, ממוצע של
21 משמרת אחת בשבוע, דהיינו כ- 4 משמרות בחודש.
22
23 למרות שהנתבעת לא פירטה כיצד הגיעה לחישוב של 17.2% משרה, היקף זה מתיישב
24 עם הנתונים העובדתיים לגביהם אין חולק. כך למשל, הצדדים אינם חלוקים לגבי
25 הסכומים ששולמו לתובע בפועל (נתוני השכר בתלושי השכר תואמים את טבלת
26 האקסל ואת דו"ח הניכויים, נספח 4 לתצהיר הנתבעת ו' גם סעיפים 3, 13 ו- 15
27 לסיכומי התובע). בנוסף, היקף המשרה עליו הנתבעת הצביעה מתיישב עם דרך חישוב
28 שונה (חלוקת השכר הכולל ששולם לתובע (27,047 ₪) במספר חודשי העבודה (15)
29 ובהתחשב בשכר למשמרת אחת (414.5 ₪ ברוטו, לפי תלושי השכר).
30
31 בהקשר לחישוב השכר ברוטו למשמרת אחת, נתוני השכר בברוטו חולצו מתלושי .18
32 השכר (ר' תלוש מחודש 8/14). זאת לאור הפסיקה לפיה כלל אין לפסוק לעובדים
33 סכומים בערכי נטו (ע"ע (ארצי) 3393-02-17 גב - ג.מ. מעיין אלפיים (07) בע"מ,
34 (24.06.2018).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1
2 19. לסיכום האמור לעיל, מתקבלת גרסת הנתבעת לפה התובע עבד בהיקף משרה חלקי
3 של 17.2%.
- 4
5 גמול בגין עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית
- 6 20. סכום התביעה ברכיב זה הועמד על 72,450 ₪ והוא נתבע על דרך האומדנא (סעיף 35
7 לתצהיר התובע) ועל פי היקף משרה שונה מזה שנקבע לעיל.
- 8
9 21. עקיבא העיד שאורך המשמרות השתנה, בין 8 שעות ולעיתים הגיעו עד 14 שעות, כאשר
10 התמורה בגין עבודה בשעות נוספות שולמה כחלק משכר היסוד למשמרת, שהשתנה
11 בהתאם, לפי השעות המשתנות. ובלשונו (עמוד 8 שורות 12 – 24):
12
13 "זה היה בין 8 ל-10 שעות, שש"נ הייתי משלם מיד גם. ברגע שמישהו עבד 12
14 שעות, כבר היה מקבל 500, 14 שעות, אולי היה מקבל 600".
15
16 בהמשך עדותו אישר עקיבא כי התובע עבד לעיתים באירועים שהתקיימו בשבתות
17 (עמוד 8 לפרוטוקול שורות 29-33):
18 ש"ש. כמה אירועים בערך יש בשבוע ממוצע?
19 ת. יכול להיות גם 2 אירועים ביו, או 4 אירועים בסופ"ש ושום אירוע
20 במהלך השבוע. יש לי שבועות שלמים שאין אירועים.
21 ש. ומה קורה באירועים בשבתות? עדיין השכר הוא 400 ₪?
22 ת. לא, סוגרים את זה פר שבת, אני מציע סכום והוא מאשר".
23
24 בהקשר זה, טען התובע כי הסכום שהוסף לשכר הבסיס לא כיסה את מלוא התמורה
25 בגין עבודה בשעות הנוספות (סעיף 17 לסיכומי התובע).
- 26
27 22. אין חולק כי תלושי השכר מצביעים על תשלום רכיב אחד תחת השם "משכורת" וכי
28 לא ניתן ללמוד מתלושי השכר ששולמה לתובע תמורת עבודה בשעות נוספות. בסעיף
29 26ב(ג) לחוק הגנת השכר נקבע כי במקרים בהם המעסיק לא מסר לעובד תלוש שכר
30 כדין, חזקה שנקבע לעובד שכר כולל בניגוד לסעיף 5 לחוק הגנת השכר, ויש לראות
31 בשכר ששולם לו כשכר רגיל בלבד, שאינו כולל תשלום בעד שעות נוספות, אלא אם
32 הוכח אחרת.
- 33
34 23. בנסיבות בהן גם לשיטת הנתבעת, מעת לעת התובע עבד בשעות נוספות ובימי המנוחה
35 השבועית, כאשר אין מדובר במתכונת עבודה קבועה והוכח כדבעי שהתובע עבד
36 במשרה חלקית ביותר (פחות מחמישית משרה), אין מקום לקבל את הטענה לפיה יש
37 לפסוק לזכות התובע את מלוא תביעתו, לפי החזקה של 60 שעות נוספות בחודש (סעיף
38 20 לסיכומי התובע). עם זאת, לאור דלות הראיות, אין מנוס מפסיקת התמורה בגין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 עבודה בשעות נוספות על דרך האומדנא וככל הניתן על פי הנתונים העובדתיים
2 הבודדים שהוכחו, לרבות עדותו של עקיבא לפיה אירוע ממוצע נמשך בין 8 – 14 שעות
3 עבודה. מכאן יש להסיק כי אורך משמרת ממוצעת עמד על 11 שעות. כלומר שעתיים
4 נוספות בשיעור של 125% ועוד שעה נוספת בשיעור של 150%.
- 5
6 24. בהתאם לחישוב הנתבעת, השכר השעתי הרגיל היה 50 ₪ לשעת עבודה (400 ₪/8 שעות
7 עבודה – סעיף 35 לסיכומי הנתבעת). בהתאם, שכר בגין השעתיים הנוספות הראשונות
8 עמד על 125 ₪ (2 X 125% X 50 ₪). שכר השעה הנוספת השלישית עמד על 75 ₪.
9 כלומר, בכל משמרת, התובע היה זכאי לתוספת בגין עבודה בשעות נוספות בסך 200 ₪.
- 10
11 בהתאם לחישוב היקף המשרה, בכל תקופת העבודה, התובע עבד ב – 60 אירועים
12 (משמרות, לפי ממוצע של 4 משמרות בחודש, במשך 15 חודשי עבודה). בהעדר ראיות
13 מטעם הנתבעת, אשר הודתה שאירועים התקיימו גם בסופי שבוע, נקבע בזה כי בכל
14 שבוע עבודה, אירוע אחד התקיים בימי המנוחה השבועית. כלומר, מתוך 60 אירועים
15 בסך הכל, 15 התקיימו בסופי שבוע ו – 45 התקיימו במהלך השבוע.
- 16
17 על כן בגין עבודה בשעות נוספות במהלך השבוע, התובע זכאי להפרשי שכר בסך 9,000
18 ₪ (200 ₪ כפול 45 משמרות) ובגין עבודה בימי המנוחה השבועית, התובע זכאי
19 להפרשי שכר בסך 6,000 ₪ (15 משמרות כפול 200 ₪ שעות נוספות רגילות כפול 50%
20 בגין עבודה בימי המנוחה השבועית).
- 21
22 סך הכל התובע זכאי להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות בסך 15,000 ₪.
23
24
- 25 25. דמי גמולים לפנסיה (פיצויים ותגמולי מעסיק)
- 26 אין חולק כי במועד תחילת עבודתו של התובע בנתבעת טרם מלאו לו 21 שנים.
27 בחקירתו הנגדית התובע אישר שמלאו לו 21 שנים בשנת 2013 (עמוד 6 שורות 6-9).
28 על כן, מיום בו הגיע לגיל זה (2.6.2013, על פי עדות התובע), היה זכאי לביטוח פנסיוני
29 מכוח צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיית חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז
30 1957 (להלן - צו ההרחבה, סעיף 4א(7) לצו ההרחבה). היינו כחודשיים לאחר שהחל
31 לעבוד אצל הנתבעת. לפי הוראת סעיף 6'ה' לצו ההרחבה, הזכאות לביטוח פנסיוני קמה
32 לאחר השלמת 6 חודשי עבודה, היינו זכאות התובע קמה מינואר 2014.
33



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

1 לאור האמור לעיל, מתקבלים חישובי הנתבעת, המפורטים בסעיף 37 לתצהיר עקיבא,
2 המבוססים על תקופת הזכאות, על שיעורי הפרשות על פי הצו ועל השכר ששולם
3 בפועל, בהתאם לתלושי השכר.

4
5 בהתאם, על הנתבעת לשלם לתובע את חלקה בביטוח הפנסיוני (תגמולים ופיצויים)
6 בסך 1,492 ₪.

דמי חגים

9 26. ברכיב זה נתבעו דמי חגים בגין 12 ימי חג, בסך 4,800 ₪ (סעיף 41 לכתב התביעה).
10
11 לטענת הנתבעת, בכל תקופת עבודתו של התובע, חלו רק 8 ימי חג ועל פי היקף משרתו,
12 הוא זכאי לכל היותר לדמי חגים בסך 582 ₪ (סעיף 30 לתצהיר עקיבא). עוד נטען
13 ששכרו של התובע כלל את מלוא הזכויות הסוציאליות (סעיף 30 לתצהיר הנתבעת;
14 עמוד 11 לפרוטוקול, שורות 16-17).

15
16 27. בתלושי השכר של התובע אין ציון של תשלום דמי חגים. על כן נקודת המוצא היא
17 שלא שולמו לתובע דמי חגים.

18
19 28. לפי הפסיקה, מקום בו העובד שובץ לעבודה בהתאם לשיקול דעת המעסיק, הנטל
20 להוכיח כי העובד נעדר מעבודתו בימים הסמוכים לימי החג שלא בהסכמת המעסיק
21 מוטל על שכמו של המעסיק (ע"ע (ארצי) 778/06 מטיאשצ'וק – שלג לבן (1980) בע"מ,
22 ניתן ביום 28.5.07). בנסיבות אלה, כאשר לא הוכח אם שיבוצו של התובע במשמרות
23 היה על פי בקשתו או על פי צרכי הנתבעת והחלטתה, אין מקום לדחיית התביעה רק
24 משום שלא הוכח שהתובע לא עבד יום לפני החג ויום לאחריו.

25
26 עם זאת, מאחר שנקבע שהתובע עבד במשרה חלקית ביותר, הרי שאין מקום לפסוק
27 לזכות התובע 8 ימי חג מלאים, המשקפים תשלום דמי חגים לעובד שעתי שעבד דרך
28 קבע בהיקף משרה מלא או כמעט מלא, גם אם על פי משמרות משתנות. על כן, מתקבל
29 חישובה של הנתבעת, הלוקח בחשבון גם את היקף המשרה החלקי של התובע.
30 בהתאם, על הנתבעת לשלם לתובע דמי חגים לפי חישובה, בסך 582 ₪.

פדיון הבראה 29.

31
32 אין חולק כי לא שולמו דמי הבראה לתובע.
33
34 לטענת הנתבעת, התביעה לדמי הבראה התיישנה כשנתיים מתום תקופת העסקתו.
35 לחילופין נטען שיש לחשב את הסכום אשר מגיע לתובע ביחס לחלקיות המשרה,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

1 דהיינו, 17.2% (סעיף 35 לתצהיר הנתבעת) כלומר לכל היותר התובע זכא לפדיון
2 הבראה בסך 423 ₪.

3
4 התובע היה זכאי לתשלום פדיון הבראה במועד ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים
5 (8/14). במועד זה חלו הוראות סעיף 7(א) לצו ההרחבה משנת 1998 (י"פ 4689 תשנ"ט
6 189) לפיהן הזכאות לדמי הבראה היא גם לאחר סיומם של יחסי עובד מעסיק וזאת
7 "לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו". החל מיום 8.1.17 שונו
8 הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה וסעיף זה נמחק (י"פ 7417, התשע"ז,
9 8.1.17).

10
11 הנה כי כן, אין בהוראות צו ההרחבה הוראה המונעת תביעה לפדיון הבראה לשנתיים
12 האחרונות של העבודה. משכך, התובע זכאי לפדיון הבראה עבור תקופת העסקתו –
13 8/14- 4/13 (ובתהחשב בכך שבחודשים דצמבר 2013 וינואר 2014 לא עבד בפועל),
14 בהתאם להודאת הנתבעת, בסך 423 ש"ח (6.5 ימים X 378 ₪ X 17.2%).

נסיבות סיום עבודתו של התובע

15
16
17 30. לטענת התובע, לאחר תאונת הדרכים בה היה מעורב עם רכבו של עקיבא, הנתבעת
18 הפסיקה את עבודתו ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת. התובע מסר בענין זה עדות
19 כללית וסתמית.

20
21 לפי גרסת הנתבעת, לאור תאונת הדרכים ומשעקיבא פנה אל התובע להסדיר א תעניין
22 הביטוח (התובע היה נהג צעיר), התובע ניתק קשר ובפועל, התפטר. עדותו של עקיבא
23 בעניין זה היתה קולחת ומהימנה והיא גם מתיישבת עם העובדה כי בסופו של יום,
24 עקיבא נאלץ לתבוע את התובע בהליך אזרחי בנוגע לתאונה הנ"ל. ר' בעמוד 12
25 לפרוטוקול, שורות 3-16:

26
27 ש"ש. למה לא הוצאת לתובע מכתב סיום עבודה?
28 ת. כי הוא נעלם לי. לא ראיתי אותו. גם לא פיטרתי אותו. להפך.
29 ש. במאי 2014 הוא עשה תאונה אצלך נכון?
30 ת. נכון.
31 ש. איך הגבת לזה?
32 ת. אני הבנתי שהוא ילד ושהוא עשה טעות וניסיתי למצוא דרך מוצא שגם
33 תעזור לי ולי. הצעתי לו להמשיך לעבוד ושאני אנכה משכרו לאט לאט טיפין
34 טיפין השתתפות מסוימת של 20%.
35 ש. מה היה הנזק?
36 ת. עם התביעות זה היה בסביבות ה- 80,000 ₪. רציתי לנכות לו וזה לא קרה.
37 ש. ואז התנתקו היחסים בינכם?



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 ת. היחסים התנתקו מהרגע שביקשתי ממנו להציג את הרישיון, הביטוח ביקש
2 ממני. ואז בהתחלה זה היה כן מחר מחרתיים, שבוע הבא, עוד שבועיים
3 ובסוף זה כבר נעלם והוא הפסיק לענות לי ולא הציג לי את הרישיון עד היום.
4 דבר שעלה לי הרבה מאוד כסף."
5
- 6 על פי הדין, הנטל להוכיח את נסיבות סיום העבודה, האם העובד פוטר או התפטר .31
7 ובאילו נסיבות, מוטל לפתחו של התובע (דב"ע נו/ 3-201 שמש ירושלים בע"מ –
8 ניסימאן, 26.5.97). על אף שהנתבעת לא חקרה את התובע בעניין זה, דבר אשר נזקף
9 לחובתה, מאחר שעדותו של התובע בכללותה לא השאירה רושם מהימן, לא מצאנו
10 סיבה לקבל דווקא את גרסתו לגבי נסיבות הפסקת עבודתו.
11
- 12 לאור מסקנה זו, נדחות התביעות לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ופיצויים .32
13 בגין פיטורים שלא כדין.
14
- 15 בשולי נושא זה יצויין שהנתבעת העלתה לראשונה בסיכומיה את הטענה לפיה יש .33
16 לחייב את התובע בתמורת הודעה מוקדמת, אך לאור השלב המאוחר בו הטענה
17 הועלתה, לא מצאנו להידרש לה (סעיף 41 לסיכומי הנתבעת)
18
- 19 פיצוי בגין אי מתן הודעה בכתב על תנאי עבודה
- 20 אין חולק שהתובע לא קיבל הודעה בכתב, ולטענת הנתבעת, התובע קיבל הודעה בעל .34
21 פה בעניין תנאי עבודתו. מובן כי הודעה בעל פה אינה עונה על דרישות החוק. לפיכך
22 דין התביעה ברכיב זה להתקבל במלואה, במיוחד נוכח החוסר הראייתי בעטייה של
23 הנתבעת – נתונים אשר היה עליה למסור לתובע בכתב.
24
- 25 בנסיבות העניין וכאשר התובע העמיד את תביעתו ברכיב זה על הצד הנמוך, התביעה
26 ברכיב זה מתקבלת במלואה (5,000 ₪).
27
- 28 פיצויים לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958 (להלן – חוק הגנת השכר)
- 29 בתצהיר התובע נטען שהוא זכאי לפיצויים לפי חוק הגנת השכר, מאחר שלא קיבל .35
30 בזמן אמת את תלושי השכר (סעיף 62). בסיכומי התובע נטען שהתלושים פיקטיביים
31 ומדובר בטענה סתומה ובלתי מפורטת (סעיף 42 לסיכומים).
32
- 33 על פי עדותו של עקיבא, רואה החשבון הנפיק את התלושים לעובדים, וימי שמבקש .36
34 מקבלי" (עמוד 10 לפרוטוקול שורה 1). אמנם לא הוצגו תלושי שכר שהודפסו בזמן
35 אמת (התלושים אשר הוצגו הודפסו כולם באותו תאריך – 11.12.2017), אך עניין זה
36 לא יישקל לחובת הנתבעת, מקום בו התובע הגיש את התביעה למעלה משלוש שנים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 מסיום עבודתו. על כן גם אם ניתן לראות בעדותו של עקיבא הודאה שלא מסר תלושים
2 במועד (ואיננו סבורים כי כך יש להבין את הדברים), בראות עינינו בגין סוגייה זו לא
3 היה מקום פסוק לזכות התובע פיצויים.
- 4
5 .37 בבחינת תוכנם של התלושים עולה כי נרשמו בהם נתוני ההשתכרות בפועל, אך לא
6 נרשמו נתוני עזר וחלק מן הרכיבים המנויים בתוספת. בנוסף, עקיבא אישר בחקירתו
7 הנגדית ששעות העבודה הרשומות בתלוש אינן נכונות וכי התלושים הונפקו בהתאם
8 לסכום ששילם בדיעבד לעובדים במזומן, כאשר היה מדווח לרואה החשבון כמה שולם
9 נטו לעובד, ללא ימים או שעות עבודה (עמוד לפרוטוקול 10, שורות 8-16).
- 10
11 .38 על פי הוראת סעיף 24 לחוק הגנת השכר והתוספת לחוק, על תלושי השכר לכלול שורה
12 ארוכה של פרטים הנוגעים לעובד, ובכלל זה את מספר ימי העבודה, שעות העבודה
13 ויתרת ימי החופשה. החוק קובע כי בית הדין רשאי לפסוק פיצויים לדוגמא, אם מצא
14 שהמעביד לא מסר לעובדו ביודעין תלוש שכר שלא פורטו בו הפרטים הדרושים
15 בהתאם להוראת סעיף 24(א) לחוק. כן נקבע שאם ההפרה בוצעה בשני חודשים
16 בתקופה של 24 חודשים, חזקה כי ההפרה בוצעה ביודעין, אלא אם המעסיק הוכיח
17 אחרת.
- 18
19 בהקשר זה אין בפנינו כל ראייה בעניין כוונת המעסיק או תום לבו, בהקשר של
20 ההשמטות בתלושי השכר, למעט עדותו המהימנה של עקיבא, מהן עולה בעיקר חוסר
21 מודעות להוראות החוק.
- 22
23 .39 על פי הדין, כאשר נשקלת חומרת ההפרה, יש להבחין בין תלוש שכר בו ננקב שכר
24 שאין לו קשר למשולם בפועל, ובין תלוש שכר שהנתונים הכלליים שצוינו בו (פרטי
25 הצדדים, מספר ימי העבודה וכיוצ"ב) אינם מדויקים. הפגם באלה הראשונים הוא
26 חמור יותר ומצדיק פיצוי משמעותי (ע"ע (ארצי) 28228-03-15 לוקס – זיסמן,
27 31.10.16).
- 28
29 כאמור, בעניינו של התובע, ההשמטות נוגעות לנתוני עזר, כגון מספר ימי עבודה, אך
30 אין טענה שהסכומים המפורטים בתלושי השכר אינם נכונים ואינם משקפים את
31 הסכומים ששולמו לתובע.
- 32
33 בשים לב לכל האמור לעיל, מצאנו כי שיעור הפיצויים הראוי הוא 5,000 ש"ח בגין
34 הפרת הוראות חוק הגנת השכר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1
2 בשולי פסק הדין מצאנו להתייחס לכתב הויתור עליו התובע חתם עובר לסיום .40
3 ההתקשרות בין הצדדים. לא מצאנו כי נוסח כתב הויתור שולל מהתובע מי מהזכויות
4 שנפסקו לו במסגרת פסק דין זה.
5
6 על פי הלכה הפסוקה, "הכלל המושרש בבתי הדין לעבודה הינו כי יש ליתן משקל מועט
7 יחסית לכתבי ויתור של עובדים וכי רק במקרים בהם ברור באופן חד משמעי כי העובד
8 היה מודע לחלוטין לזכויותיו ולפירוטן והחליט לוותר עליהן ינתן משקל לחתימת כתב
9 הויתור." (דב"ע נו/29- 3 תנובה בע"מ - לוסקי, פד"ע לג 241 (1998) ור' גם דב"ע
10 נב/217- 3 אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי הראשון
11 לישראל - הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ, פד"ע כז 3, 34-35 (1994)). מטעם
12 זה, אין בית הדין לעבודה ממנהר ליתן תוקף לכתבי ויתור ובוחר את תוקפם (דב"ע
13 (ארצי) 98/10- 2 קנטי - דיגיטל אקויפמנט (זק) בע"מ, 1.6.99).
14
15 במקרה שבפנינו, כתב הויתור מנוסח בלשון כללית, אין בו התייחסות מפורשת
16 לזכויות על פי משפט העבודה המגן או לזכויות כלשהן הנובעות מיחסי העבודה
17 וסיומם ואף לא הובאו ראיות לגבי נסיבות החתימה על המסמך וגובה הסכום ששולם.
18 בנסיבות אלה, אין במסמך זה כדי להוות חסם מפני ברור טענותיו של התובע.
19
20 סוף דבר – התביעה מתקבלת באופן חלקי ועל הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים .41
21 הבאים:
- 22 א. גמול עבודה בשעות נוספות בסך 15,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית
23 כחוק ממחצית התקופה המזכה (1.11.13) ועד התשלום בפועל;
- 24 ב. דמי חגים בסך 582 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.9.14 ועד
25 התשלום בפועל;
- 26 ג. פדיון הבראה בסך 423 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.9.14
27 ועד התשלום בפועל;
- 28 ד. דמי גמולים לפנסיה בסך 1,492 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק
29 ממחצית התקופה המזכה (1.11.13) ועד התשלום בפועל;
- 30 ה. פיצויים בגין אי מסירת הודעה בכתב על תנאי עבודה בסך 5,000 ₪ בצירוף
31 הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.9.14 ועד התשלום בפועל;



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69946-11-17

- 1 פיצויים לפי סעיף 26א' לחוק הגנת השכר בסך 5,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה
- 2 וריבית כחוק מיום 1.9.14 ועד התשלום בפועל.
- 3 לאור הפער בין הסכומים שנפסקו לעיל ובין סכום התביעה, כל צד ישא בהוצאותיו.
- 4
- 5 **ניתן היום, י"ד אדר תש"פ, (10 מרץ 2020), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.**

אלכס ליפשיץ,
נציג ציבור (מעסיקים)

דגית ויסמן, שופטת

ניצה פרידמן,
נציגת ציבור (עובדים)

6