



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

01 פברואר 2017

לפני:

כב' השופטת רות צדיק

נציג ציבור (עובדים) גב' נילי מאיר

נציג ציבור (מעסיקים) גב' שרה חורש

התובע

סרגיי מיצקביץ
ע"י ב"כ עו"ד ניק בנרי

-

הנתבעת

פסיפס ע.צ. אלון בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד רועי רון

פסק דין

1. בפנינו תביעת התובע, לתשלום זכויות שונות הנובעות מטענתו מתקופת עבודתו וסיומה.

העובדות בתמצית -

2. התובע הועסק על ידי הנתבעת מיום 17.5.06 ועד ליום 30.6.14, בתפקיד בנאי.

3. הנתבעת הינה חברה המבצעת עבודות בניית פנים שונות בבתים חדשים לפני מסירתם לדיירים (סי' 2 לתצהירו של התובע, אשר לא הופרך על ידי הנתבעת).

תמצית טענות הצדדים -

4. לטענת התובע, במהלך תקופת העסקתו לא שולמו מלוא זכויותיו הסוציאליות. עיקר תביעתו נסובה סביב הפרשי שכר בסך של 453,825 ₪, בגין שעות נוספות. התובע טען כי נאלץ להתפטר מעבודתו בשל התנהלות הנתבעת, אשר עלתה כדי הרעת תנאים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1
2
3
4
5 .5 הנתבעת טענה מנגד, כי בסיום יחסי העבודה חתם התובע על הסכם פשרה בו
6 התחייב שלא לתבוע את הנתבעת לפיכך, יש לדחות את תביעתו על הסף. עוד
7 נטען כי התובע התפטר מחמת נסיבות אישיות ומלוא זכויותיו הסוציאליות
8 שולמו.
9
10 .6 ביום 5.10.16 הגיש התובע כתב תביעה כנגד הנתבעת בו תבע סך של 583,293 ₪
11 בגין – הפרשי שכר (סך של 453,825 ₪), חופשה, שי לחג, דמי הבראה, פיצוי חד
12 פעמי בגין אי הפרשה לקרן הפנסיה, פיצוי בגין מסירת תלושי שכר לא מפורטים
13 וללא כרטיסי נוכחות בעבודה, קרן השתלמות, פיצוי בגין עוגמת נפש.
14
15 .7 ביום 20.7.15 התקיים דיון ההוכחות בתיק דנן. מטעם התובעת העידו התובע
16 ומר אלכסנדר סמואלוב, עובד נוסף בנתבעת. מטעם הנתבעת העידו מר פרעם
17 עומרי ומר ברוש אלון, מנהלי הנתבעת.
18

דיון והכרעה -

- 19
20 .8 במסגרת פסק דין זה, הכרעותינו דרושות בשאלות הבאות השנויות במחלוקת
21 בין הצדדים:
22 1. האם דין התביעה להידחות על הסף נוכח חתימה הסכם פשרה?
23 2. האם חל על התובע חוק שעות עבודה ומנוחה?
24 3. האם זכאי התובע לכל אחת מהזכויות הסוציאליות הנתבעות על ידו -
25 הפרשי שכר, דמי חופשה, שי לחג, דמי הבראה, פיצוי חד פעמי בגין
26 היעדר הפרשות פנסיוניות, פיצוי בגין מסירת תלושי שכר לא מפורטים
27 וללא כרטיסי נוכחות בעבודה, פיצוי בגין אי הפרשות לקרן השתלמות,
28 פיצוי בגין עוגמת נפש, פיצויי הלנה?
29





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

חתימה על הסכם פשרה-

9. הנתבעת טענה כי כתב התביעה מהווה הפרה בוטה של הסכם פשרה אשר נחתם בין הצדדים ביום 29.6.14, ודבר קיומו הוסתר מבית הדין ולא נזכר בכתב התביעה. לטענת הנתבעת במסגרת הסכם פשרה זה, שילמה לתובע סך של 133,902 ₪ בגין סילוק מוחלט של כל טענותיו. נוסף על סכום זה, שילמה הנתבעת לתובע סך נוסף של 10,000 ₪ כמענק.
10. עוד טענה הנתבעת, כי הגשת כתב התביעה מהווה הפרה של עיקרון תום הלב וכן הפרת חוזה וכן מתקיים במקרה זה היעדר או השתק פלוגתא או עילה. כמו כן, נטען כי יש להורות על ניכוי הסכומים ששולמו לתובע במסגרת הסכם הפשרה, מכל סכום אשר ייפסק לזכות התובע (ס' 40 לתצהירו של מר פרעם, ס' 19, 89 לסיכומי הנתבעת).
11. לטענת התובע, הנתבעת החתימה אותו על כתב ויתור זכויות בעברית והוא אינו קורא וכותב בעברית. עוד טען התובע כי אינו יכול לוותר על זכויות המגיעות לו כעובד.
12. הלכה היא כי בבתי הדין לעבודה ניתן משקל מועט לכתבי ויתור של עובדים: "לאור מטרתו של משפט העבודה יש לבחון את נסיבות החתימה על כתב הוויתור ובעיקר את המודעות של הצדדים לנאמר בו ולתת לו משקל מה במקרים חריגים בלבד" (ראו-דב"ע (ארצי) נו 3-29 תנובה בע"מ - אסתר לוסקי, ניתן ביום 29.3.2008, פורסם בנבו).
13. בהתאם להלכה, חתימה על כתב ויתור אשר נעשית על ידי העובד על מנת לזכות בסכומים המגיעים לו כתוצאה מקיום יחסי עובד-מעביד, לא יכולה להיחשב כוויתור אמתי על זכויות, מבלי לבחון את נסיבות החתימה. רק במקרים בהם ברור שהעובד היה מודע לזכויותיו באופן מלא והחליט לוותר עליהן מרצונו החופשי, יינתן תוקף לכתב הוויתור (ראו-דב"ע (ארצי) נו 3-29 תנובה בע"מ - אסתר לוסקי).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

14. עוד נפסק, כי לא יכול אדם לוותר על זכות שלא הייתה ידועה לו: "ממושכלות היסוד היא שאין ויתור על זכות באין ידיעה על קיום השלכות, ועל כל ויתור שלא מדעת כמוהו כאפס, מעיקרו" (ראו-דב"ע לג/12-3 ציבוטרי - אטלקה, פד"ע ד' ע' 173, בע' 177).
15. עיון בהסכם הפשרה (צורף כנספח א' לכתב ההגנה), מעלה כי נוסח ההסכם הינו כדלקמן: "הצדדים מודיעים לבית הדין הנכבד כי הגיעו להסכם ליישוב המחלוקות ביניהם כדלקמן: 1. כפשרה ולצורך סילוק מלא ומוחלט של כל דרישות וטענות העובד מהמעסיק בגין כל עילה שהיא, לרבות בגין עילה הנובעת מיחסי עובד ומעביד שבין הצדדים ו/או סיומם, שילם המעסיק לעובד סכום של 9,373 ₪ נטו, בצירוף 10,000 ₪ מענק +62,786 ₪ פיצויים מפוליסה, 61,743 ₪ תגמולים ... 2. העובד מצהיר ומאשר בזאת, כי הסכם זה ממצה באופן סופי ומוחלט את כל דרישותיו ו/או טענותיו כלפי המעסיק, ואין לו ולא תהיינה לו כלפי המעסיק... כל תביעות ו/או טענות... בגין עבודתו, ובכלל זה בכל הנוגע לשכר עבודה, הודעה מוקדמת, גמול שעות נוספות, חופשה, דמי מחלה.... קרן פנסיה.. 5. בית הדין מתבקש לאשר בזאת את הסכם הפשרה". לנוסח ההסכם צורף תרגום של ההסכם לאנגלית. בתחתית שני ההסכמים מופיעות חתימת התובע וחתימת הנתבעת.
16. להסכם הפשרה צורף טופס גמר חשבון (נספח ב' לכתב ההגנה), בו נכתב כדלקמן: "1. מצ"ב תלוש שכר לחודש 6/14 ובו 9,373 ₪ - שכר נטו. 2. התלוש כולל 1,309 ₪ דמי הבראה בגין מחצית 2014 (= 7 ימים X 0.5 שנה X 374 ₪ ליום הבראה). 3. הינך מקבל את הבעלות על פוליסת הביטוח ובה נצברו לזכותך: א. כספי פיצויים בסך 62,786 ₪. ב. כספי תגמולים בסך 61,743 ₪. 4. גמר מקדמות – יתרת המקדמות שנותרה לקיזוז הינה 3,000 ₪. לנוחיותך מצורפת כרטסת הנהלת חשבונות. 5. מר מיצקביץ' יקבל מענק נוסף ע"ס 10,000 ₪ כ"ברכת הדרך", וככיסוי לכל טענה נוספת שהיא. 6. בחתימתם על מסמך זה שני הצדדים מאשרים העדר תביעות הדדיות" (הסכם הפשרה וטופס גמר החשבון יכוננו להלן ביחד לשם הנוחות: "כתב הוויתור").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

17. המסקנה העולה מיישום עקרונות הפסיקה אותם פירטנו לעיל, על נסיבות המקרה דנן, הינה כי אין תוקף לכתב הוויתור עליו חתם התובע, מהטעמים שלהלן -
18. **ראשית**, רובו ככולו של הסכום המפורט בטופס גמר החשבון (סך של כ - 133,000 ש"ח) הינו תשלום בגין זכויות קוגנטיות - שכר, דמי הבראה, כספי פיצויים ותגמולים. בהתאמה לכך, אין התובע יכול לוותר על זכויות אלו. התשלום היחיד אשר נכלל בהסכם הפשרה אשר אינו קשור בזכות קוגנטית הינו מענק בסך של 10,000 ₪ בלבד.
19. **שנית**, לא הוכח בפנינו כי במעמד חתימת כתב הוויתור התובע ידע והבין מהן הזכויות הסוציאליות להן הוא זכאי. ההסכם מנוסח כהסכם פשרה המוגש לבית הדין, אף שטרם התקיים הליך בבית הדין. אומנם, נציגי הנתבעת, ה"ה ברוש ופרעם, טענו כי נפגשו עם התובע והסבירו לו את תוכנו של הסכם הפשרה וכי התובע חתם על ההסכם מרצונו החופשי (ס' 6 לתצהירו של מר ברוש, ס' 6 ו - 12 לתצהירו של מר פרעם). אולם, בכך אין די. על מנת ליתן תוקף לכתב הוויתור, על הנתבעת להוכיח כי התובע ידע מהן מכלול הזכויות להן הוא זכאי ועליהן הוא מוותר. הנתבעת לא הוכיחה כי הסבירה זאת לתובע וכי היה מודע לכך.
20. לפיכך, אנו קובעות כי כתב הוויתור אינו מאיין את זכותו של התובע לתבוע את אשר תבע בתביעה זו ואין באמור בו כדי לדחות על הסף את תביעתו.
21. נציין, כי לא נסתר מעינינו, כי התובע אישר בעדותו כי קיבל לידיו את סכום המענק בסך של 10,000 ₪ (עמ' 8 לפר' ש' 26), וחרף זאת הגיש את תביעתו כנגד הנתבעת. אולם, הנתבעת לא טענה בכתב הגנתה או בסיכומיה כי יש לקזז את סכום המענק מהסכומים אשר ישולמו לתובע. בנוסף, מר פרעם (ס' 41) הצהיר כי המענק ניתן לתובע גם "**כאות הוקרה על פעילותו של התובע וכברכה לדרך חדשה**". מטעמים אלו, לא מצאנו כי על התובע להשיב את סכום המענק לנתבעת (ראו בעניין זה גם את שנפסק בדיון נה/164-3 (ארצי) **אלקטרה תעשיות (1970) בע"מ נ' משה גורין** פד"ע כט 1996).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

תחולת צו ההרחבה בענף הבנייה-

- 1
- 2 22. לטענת התובע חל על יחסי הצדדים צו ההרחבה בענף הבניה, מאחר והנתבעת
- 3 הינה חברה העוסקת בבנייה והתובע עבד כבנאי. הנתבעת מנגד, הכחישה בכתב
- 4 הגנתה באופן כללי ביותר את טענתו של התובע לתחולת צו ההרחבה, וטענה כי
- 5 מדובר בשאלה משפטית אשר תוכרע בהתאם לעובדות (סי' 47 לכתב ההגנה).
- 6 בסיכומיה זנחה הנתבעת את טענותיה בעניין תחולתו של צו ההרחבה.
- 7 23. בהתאם להלכה הפסוקה, שאלת תחולתו של צו הרחבה תוך התייחסות ל"סוגי
- 8 העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו" כאמור בסעיף 28 (א) לחוק ההסכמים
- 9 הקיבוציים הינה שאלה שבעובדה המשולבת בקביעה משפטית לגבי סיווג עסקו
- 10 של המעביד (ראו- דב"ע נג/3-125 אלכס שרר נ' רהיטי דימור בע"מ, [פורסם
- 11 בנבו] פד"ע כז 158).
- 12 24. המבחן המכריע לצורך תחולתו של צו הרחבה הוא בחינת עיקר עיסוקה של
- 13 החברה, דהיינו מהי הפעילות העיקרית במפעל של המעביד. (ראו- ע"ע 18/99
- 14 יפה אפרימי נ' לילה עבד לעיל, [פורסם בנבו] עבודה ארצי לג (23) 24). כן נקבע
- 15 בפסיקה כי סיווגו הענפי של מפעל יעשה בין היתר בהסתמך על הסיווג האחיד
- 16 של ענפי הכלכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (ראו- דב"ע נו/3-272 עוף
- 17 טנא תעשיות (1991) בע"מ – מואסי (1996) [פורסם בנבו] דינים ארצי לעבודה
- 18 1996 (0004) 0545). כמו כן, הנטל להוכיח את תחולתו של ההסכם הקיבוצי או
- 19 צו ההרחבה, מוטל על הטוען לחלותו ובענייננו, מוטל נטל זה על התובע(ראו-
- 20 דב"ע שן/1-7 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ,
- 21 [פורסם בנבו] פד"ע כ"ג 45).
- 22 25. בהתאם להלכה, תחולת צו ההרחבה נקבעת על פי עיסוק המעסיק. לפיכך,
- 23 תחולת צו ההרחבה בענף הבנייה, מותנית בכך שהמעסיק יסווג כמעסיק בענף
- 24 הבנייה. הגדרת מעסיק בצו ההרחבה בענף הבניה קובעת כדלקמן - "כל מעסיק
- 25 בתחומי הבינוי ו/או התשתיות ו/או עבודות ציבוריות ו/או הנדסה אזרחית ו/או
- 26 שיפוצים ו/או צמ"ה לרבות כמנוי בענפים ראשיים 41-43, על ענפי המשנה
- 27 שלהם, לספר הסיווג האחיד לשנת 2011, אשר פרסמה הלשכה המרכזית
- 28 לסטטיסטיקה".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 "אתר בנייה" - מקום אשר מתבצעת בו עבודת בניוי ו/או תשתיות ו/או הנדסה
2 אזרחית ו/או שיפוצים ו/או עבודה מסוג אחר כמפורט בהגדרת מעסיק לעיל".
3
4 .26 בענייננו, התובע טען כי הנתבעת הינה חברה לבניה וביצעה עבודות פנים שונות
5 בבתים חדשים לפני מסירתם לדיירים (סעיף 2 לסיכומי התובע, סעיף 1 לכתב
6 התביעה, סעיף 2 לתצהירו של התובע). הנתבעת לא פירטה מהי גרסתה לעניין
7 עיסוקה והסתפקה בהכחשה כללית של תחולת צו ההרחבה.
- 8 .27 מהאמור בתצהירי עדי הנתבעת ואף בסיכומיה, עולה המסקנה כי הנתבעת אכן
9 עוסקת בעבודות בניה, כאשר הנתבעת טוענת כי התובע ניהל עבורה אתרי בנייה
10 גדולים של לקוחות הנתבעת כגון חברת אשטרום וחברת תדהר (ר' סעיפים
11 21, 31, 33, 60 לסיכומי הנתבעת, סעיפים 8, 9 לתצהירו של מר ברוש, סעיף 21
12 לתצהירו של מר פרעם). הנתבעת אף צירפה במסגרת תגובתה לבקשה לגילוי
13 מסמכים, רשימת אתרי בנייה בהם עבד התובע. לפיכך, ראיות הנתבעת חיזקו
14 את טענת התובע בדבר עיסוק הנתבעת כחברת בנייה.
- 15 .28 לאור האמור לעיל, אנו קובעות כי הוכח בפנינו כי עיסוקה של הנתבעת הינו
16 בבנייה. לאחר שהוכחה תחולת הצו על המעסיק, נבחן את שאלת תפקידו של
17 התובע והאם עונה הוא להגדרת "עובד" כמפורט בצו. הגדרת עובד בצו ההרחבה
18 בענף הבניה הינה - "כל עובד ומנהל עבודה באתר בנייה (בהגדרת המונח בצו
19 זה) המועסק בתפקיד שאינו משרדי". כאמור לעיל, התובע טען כי עבד כבנאי
20 וכנהג. הנתבעת טענה כי התובע עבד כמנהל בכיר, אשר היה אחראי על אתרי
21 עבודה של הנתבעת (ס' 59-60 לסיכומי הנתבעת). הנתבעת אישרה בתצהירה
22 ובסיכומיה כי עבודת התובע בוצעה באתרי עבודה של הנתבעת, דהיינו, לא
23 מדובר בעבודה משרדית. מהאמור עולה כי גם נוכח תפקידו של התובע, חל עליו
24 צו ההרחבה.
- 25 .29 לאור האמור לעיל, נוכח עיסוקה של הנתבעת ותפקידו של התובע, אנו קובעות
26 כי הוראות צו ההרחבה בענף הבנייה חלות על התובע.
27
28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

1

2

3

חוק שעות עבודה ומנוחה-

4

30. לטענת הנתבעת, התובע עבד כמנהל בנתבעת לכן חוק שעות עבודה ומנוחה,

5

התשי"א – 1951 (להלן: **חוק שעות עבודה ומנוחה**) אינו חל עליו. התובע הכחיש

6

את טענת הנתבע כי עבד בתפקיד ניהולי וטען כי עבד כבנאי וכנהג במהלך כל

7

תקופת עבודתו.

8

9

31. השאלה השנויה במחלוקת בין הצדדים היא, האם חוק שעות עבודה ומנוחה חל

10

על העסקת התובע או שמא חלים החריגים, הקבועים בחוק זה כאמור בסעיף

11

30 (א) (5), היינו **"עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה**

12

מיוחדת של אמון אישי" וכאמור בסעיף 30(א)(6) **" עובדים שתנאי עבודתם**

13

ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה

14

שלהם".

15

16

32. בהתאם לפסיקה, משמונחת לפתחו של בית הדין שאלת הוצאת עובד מכלל

17

תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, יש לפרש את הסעיפים החריגים לחוק

18

בצמצום, כך שפחות עובדים יוצאו מתחולתו ויותר עובדים ייהנו מהגנות החוק.

19

לפיכך, נטל ההוכחה כי על העסקת עובד חל חריג מהחריגים הקבועים בסעיף

20

30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, חל על המעסיק (ראו-דב"ע (ארצי) לג/4-2 **אברהם**

21

רון נ' המועצה המקומית מצפה רמון [פורסם בנבו] פד"ע ד' 386 (1973)).

22

23

33. בפסק דין בעניין רבות (דב"ע מט/7-2 **רבות נ' הורמן שירותי אחזקה (אילת)**

24

בע"מ, פ"ד כא 117) הוגדר תפקידו של מנהל באופן הבא: **"מנהל הוא מי שקובע**

25

את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות ההנהלה ומביאן לכלל ביצוע,

26

וכן מי שיש לו שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות ההנהלה ובהתאמתה

27

למציאות המשתנה... 'תפקיד ניהול' אינו כולל תפקיד של עובד המבצע את

28

מדיניות הנהלת המפעל על ידי החלטות ופעולות הבאות במסגרת אותה





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 **מדיניות, אם אלה אינן מחייבות שיקול דעת עצמאי ואינן מחוץ למסגרת**
2 **המדיניות הקבועה. יש הבדל בין עבודה אחראית וקשה לבין עבודת ניהול".**
3
- 4 **בפרשת בסט ביי (ע"פ (ארצי) 16/08 מדינת ישראל משרד התמ"ת נ' בסט ביי** .34
5 **רשתות שיווק בע"מ, ניתן ביום 4/1/09) נקבעו המאפיינים העיקריים של**
6 **"תפקיד הנהלה"- שם התפקיד, מיקום בהירארכיה הארגונית. המושג "תפקיד**
7 **הנהלה" צריך להתפרש כמתייחס לשכבת הנהלה הבכירה בארגון אשר באופן**
8 **טבעי מזוהה עם מעמד "המעסיק". סמכות לקבוע מדיניות – תפקידו של עובד**
9 **הוא "תפקיד הנהלה" רק אם הוא מעורב בהתוויית מדיניות הנהלת החברה תוך**
10 **הפעלת שיקול דעת עצמאי שאינו מוכתב על ידי מדיניות זו. שכר ותנאי עבודה**
11 **– תפקיד הנהלה נהנה בדרך כלל משכר גבוה ומתנאים נלווים מיוחדים וגבוהים,**
12 **הן בכלל והן ביחס לעובדים האחרים במקום העבודה. טיבו של התפקיד –**
13 **הכוונה היא לאותם תפקידים בארגון בהם נדרש העובד – בין אם על פי דרישות**
14 **המעסיק ובין אם בשל טיבו ומהותו של התפקיד – לעמוד לרשות המעסיק**
15 **בשעות לא שגרתיות או לעבוד בלא מסגרת קבועה של שעות עבודה.**
16
- 17 **לאחר שקילת הראיות, הגענו לכלל מסקנה כי התובע אינו נמנה על החריגים** .35
18 **הקבועים בחוק שעות עבודה ומנוחה, מהטעמים אותם נפרט להלן -**
- 19 **התובע הצהיר כי עבד כבנאי וכנהג אשר היה אחראי על הסעות עובדים, אסף**
20 **אותם מביתם והחזירם הביתה לאחר סיום עבודתם (ס' 2,5 לתצהירו של**
21 **התובע). מנגד, עדי הנתבעת הצהירו כי התובע הועסק במשרת אמון בתפקיד**
22 **ניהולי בכיר. במסגרת תפקידו כמנהל ביצוע, ניהל באופן עצמאי עובדים רבים**
23 **והיה אחראי על אתרי הנתבעת ברחבי הארץ ובכלל זאת ניהל באופן עצמאי**
24 **לחלוטין אתרי עבודה שונים. כמו כן עבד באופן עצמאי מול לקוחות הנתבעת,**
25 **ניהל קופה קטנה וקיבל רכב חברה. עוד טענו עדי הנתבעת, כי התובע החליט על**
26 **קליטת עובדים וסיום העסקתם והיה כפוף למנכ"ל הנתבעת (סעיפים 8-14**
27 **לתצהירו של מר ברוש, סעיפים 19-29 לתצהירו של מר פרעם).**
- 28 **לאחר ששקלנו את מלוא העדויות והראיות, לא שוכנעו כי התובע עבד בתפקיד** .36
29 **ניהולי בכיר או בתפקיד אמון אישי, כטענת הנתבעת. להתרשמותנו, התובע עבד**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 כאחראי על אתרי העבודה של הנתבעת וביצע עבודה אחראית אולם אין מדובר
2 בעבודה שיש בה אמון אישי מיוחד או בתפקיד ניהולי בכיר.
- 3 37. לא מצאנו כי די באמור בתצהירי עדי הנתבעת כדי להוכיח את בכירותו של
4 התובע. רשימת המאפיינים של תפקיד התובע כפי שהופיעה בתצהירי הנתבעת,
5 לא פורטה באופן מספק ומשכנע. כך למשל, הנתבעת לא הוכיחה את טענותיה
6 כי התובע היה מוסמך להזמין ציוד לביצוע עבודות שונות, לא פירטה איזה ציוד
7 הוזמן על ידי התובע ומתי.
- 8 38. הנתבעת אף לא הוכיחה כי התובע נהנה משכר גבוה או מתנאים נלווים
9 מיוחדים, למעט התנאים המינימליים לפי הוראות הדין. שכרו של התובע עמד
10 על 7,200 ₪ - 7,500 ₪ בלבד (כעולה מתלושי שכרו, נספחג' לכתב התביעה). מר
11 ברוש אף העיד כי הוא סבור כי שכרו של התובע היה גבוה יותר "ש. תמורת
12 תפקיד מנהל בכיר קיבל שכר גלובלי? ת. כן. נדמה לי ששכרו האחרון היה
13 9,000 ₪ או 10,000 ₪ (עמ' 32 לפר' ש' 1-3), אף שכאמור, בפועל שכרו של התובע
14 היה נמוך יותר. בהקשר זה נציין, כי אין בכך כי התובע ניהל קופה קטנה או
15 קיבל רכב, כדי להוכיח את בכירותו.
- 16 39. זאת ועוד, לא הוכח על ידי הנתבעת כי התובע היה שותף לגיבוש החלטות
17 ההנהלה הקשורות בחברה. בעדות עדי הנתבעת לא היה כדי לשפוך אור ולהוכיח
18 כי התובע עבד בתפקיד ניהולי בכיר. בעוד בתצהירו של מר פרעם טען הוא כי
19 התובע היה אחראי לקליטת עובדים ופיטוריהם, בעדותו התברר כי מעורבותו
20 בענייני כוח אדם הייתה נמוכה ביותר: "הוא קיבל את העובד לעבודה, תפעל
21 אותו, הוא לא קבע את שכרו, זה תפקידי...
22 ש. האם אתה יכול לפרט שמות שהתובע קיבל מטעם החברה...?
23 ת. לא.. (עמ' 27 לפר' ש' 19-27).
- 24 מעדותו של מר ברוש אף התברר, כי החברה מנוהלת על ידי שני מנהלים בלבד,
25 על ידי מר ברוש ועל ידי מר פרעם: "ש. מה תפקידך בחברה?
26 ת. שותף בחברה. תפקידי, אני מנהל את השטח, עומרי כסף ואני אחראי על
27 השטח באתרים" (עמ' 30 לפר' ש' 16-17).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

40. נוסף על האמור לעיל, עדות התובע הניחה דעתנו כי התובע לא עבד בתפקיד ניהולי בכיר. התובע העיד כי מי שמסר הוראות לעובדים באתר היו מנהלי הפרויקט מטעם הלקוח וכדבריו: **"מנהל הפרויקט היה בשם זאב, היה מנהל בשם איליה"** (עמ' 17 לפר' ש' 20-35). בהמשך הכחיש התובע כי ניהל את העובדים: **"ש. מי שניהל את העובדים זה לא אתה אלא הלקוח?"**
- ת. נכון. אני לא ניהלתי" (עמ' 18 לפר' ש' 19-20).
- התובע אף הכחיש בחקירתו כי היה אחראי על סיום עבודתם של עובדים, או כי ניהל רישום של שעות העובדים ושיבץ עובדים לעבודה (עמ' 17-19 לפר'). עדי הנתבעת לא הצליחו להפריך עדותו זו של התובע.
41. יתרה מכך, מעדות עדי הנתבעת וכן מעדותו של התובע עלה כי התובע נדרש להסיע ולפזר עובדים בתחילת יום העבודה ובסיומו (עמ' 13 לפר' ש' 28-29). לטעמנו, בסממן זה יש כדי להעיד כי לא מדובר בתפקיד בכיר.
42. נוסף, כי התרשמותנו מהעדויות אותן שמענו הייתה כי עדי הנתבעת, חשו תחושת קרבה חברית לתובע ואף סייעו לתובע בעניינים אישיים (ר' למשל ס' 5-7 לתצהירו של מר פרעם: **"...כאשר בן אשתו של התובע מנישואיה הראשונים נקלע לבעיית התמכרות קשה, אשר סיכנה את חייו...נרתמתי מבלי לחשוב פעמיים..תמיד הייתה לי פינה חמה לתובע..."**
- ובהמשך עדותו: **"ש...הצהרת "התובע ברח לבני משפחתו והיה עם אישה אחרת, השאיר פה את ילדיו ואשתו ללא כסף, אנחנו העברנו לה כסף?"**
- ת. אמת ויציב.. במהלך שהותו שם התקשרת אשתו של סרגיי אל אלון. אתה יכול לשאול את אלון" (עמ' 29 ש' 8-14; כן ראו סעיפים 5,15 לתצהירו של אלון). אולם, אין בתחושת הקרבה האישית אשר חשו נציגי הנתבעת כלפי תובע, כדי להוכיח כי התקיימו המאפיינים האובייקטיביים הנדרשים המצדיקים החרגת התובע מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה.
43. יישום המבחנים שנקבעו בפסיקה על המקרה שבפנינו מוביל למסקנה הברורה כי תפקיד התובע לא היה תפקיד ניהולי. לא הוכח בפנינו כי התובע נמנה עם שכבת ההנהלה של הנתבעת והיה מעורב בהתוויית מדיניות הנהלת החברה. מהראיות שבפנינו עלה כי התובע עבד כמנהל עבודה באתרי הנתבעת. אומנם,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 ייתכן כי זהו תפקיד בכיר יותר ביחס לעובדים אחרים בחברה אשר עבדו באתרי
2 הבניה, אך אין מדובר בתפקיד ניהולי בכיר המוחרג מחוק שעות עבודה ומנוחה.
3
4 באשר למאפייני תפקיד הדורש "מידה מיוחדת של אמון אישי" נפסק בעניין .44
5 זיוה כץ (ראו-ע"ע (ארצי) 570/06 עו"ד עמוס אגרון נ' עו"ד זיוה כץ, פורסם בנבו,
6 14/10/07), כי המאפיינים של עובד בתפקיד הדורש "מידה מיוחדת של אמון
7 אישי" הם: שכר גבוה, שותף למידע רגיש של המפעל, אחריות מיוחדת ואפשרות
8 להחליט באופן עצמאי. לאור האמור לעיל, אף אין מקום לקבוע כי תפקיד
9 התובע דרש מידה מיוחדת של אמון אישי וזאת משלא הוכיחה הנתבעת כי
10 התובע היה שותף לסודות מפעלה. אומנם, הנתבעת טענה כי התובע ניהל אתרי
11 עבודה מטעמה, אולם מעדות עדי הנתבעת עלה כי התובע פעל בהתאם למדיניות
12 מנהלי הנתבעת, והיה כפוף להוראותיהם. מר פרעם העיד בעניין זה כי:
13 **"ת. תפקידו כפי שהוא מילא אותו די בהצלחה בכל אחד מהאתרים: לייצג את**
14 **החברה מול נותן העבודה, ליישם את המדיניות של החברה בנושא של קליטת**
15 **ופיטורי עובדים..." (עמ' 26 לפר' ש' 30-33, עמ' 27 לפר' ש' 1-17). לפיכך, אנו**
16 **דוחות את טענתה הנתבעת כי תפקיד התובע דרש מידה מיוחדת של אמון אישי.**
17
18 בדומה, אנו דוחות את טענת הנתבעת כי תפקיד התובע היה מסוג התפקידים .45
19 אשר אינם מאפשרים למעביד פיקוח על שעות העבודה והמנוחה. נפסק לא אחת
20 כי הוראת סעיף 30(א)(6) לחוק, משמעה בחינת אפשרות הפיקוח, קרי – האם
21 תנאי העבודה ונסיבותיה אפשרו פיקוח, ולא האם היה פיקוח בפועל (ראו-דב"ע
22 לג/2-4 רון נ' המועצה המקומית מצפה רמון, פד"ע ד 386 (1973). במקרה דנן,
23 לא הוכח בפנינו כי לא ניתן היה לפקח על עבודת התובע. אומנם, התובע עבד
24 באתרי עבודה מחוץ לנתבעת אולם הנתבעת הציגה דוחות שעות עבודה של
25 התובע לשנת 2008. מכאן, כי לא הייתה בעיה לפקח על שעות עבודת התובע.
26 לסיכום, לאור הנימוקים אותם פירטנו לעיל, אנו דוחות את טענת הנתבעת בדבר .46
27 החרגת התובע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. בהתאם לכך, נבחן האם
28 זכאי התובע לפיצוי הנתבע בגין גמול עבודה בשעות נוספות.
29
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 **הפרשי שכר - חישוב השעות הנוספות-**
- 2 47. לטענת התובע, במועד קבלתו לעבודה הציעה לו הנתבעת לעבוד 6 ימים בשבוע,
- 3 42 שעות שבועיות ובסה"כ 181.86 שעות חודשיות, תמורת שכר שעתי של 22 ₪.
- 4 בפועל, במהלך שנות עבודתו עבד שעות נוספות רבות, כל יום יותר מ – 12 שעות
- 5 ובימי שישי עד 10 שעות. הנתבעת לא שילמה בגין מלוא השעות הנוספות אותן
- 6 עבד לפיכך, לטענת התובע הינו זכאי לסך של 453,825 ₪ בגין עבודה בשעות
- 7 נוספות.
- 8
- 9 48. עוד טען התובע, כי הנתבעת לא מסרה לו הודעה בדבר תנאי עבודתו, בהתאם
- 10 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה),
- 11 תשס"ב-2002 (להלן: **חוק הודעה לעובד**). לכן, בהיעדר הודעה על תנאי עבודתו
- 12 יש לקבל את גרסתו בדבר תנאי עבודתו.
- 13
- 14 49. לטענת הנתבעת, מדובר בתביעה מנופחת. לא יתכן כי הנתבעת תחסיר מהתובע
- 15 5,000 ₪ נטו בכל חודש והתובע אשר זכאי לסכומים נוספים, ימשיך לעבוד
- 16 תקופה כה ארוכה, כשמונה שנים. עוד טענה הנתבעת, כי בעדות התובע נפלו
- 17 סתירות רבות מדובר בעדות בלתי מהימנה ושקרית והוכח כי כל רצונו של
- 18 התובע להתעשר על חשבונה של הנתבעת שלא כדין.
- 19
- 20 50. עד לכניסת תיקון 24 לחוק הגנת השכר לתוקף ביום 1.2.09, הנטל להוכחת
- 21 עבודת שעות נוספות והיקפן היה מוטל על כתפי התובע. ממועד כניסת תיקון
- 22 לתוקף חל שינוי. בהתאם להוראות חוק הגנת השכר לאחר התיקון (סעיף 26),
- 23 בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול
- 24 עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע
- 25 השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך
- 26 שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך
- 27 פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו, וזאת עד להיקף של 15 שעות עבודה
- 28 נוספות לשבוע או 60 שעות עבודה נוספות לחודש.
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 51. הנתבעת לא החתימה את התובע על הסכם עבודה או טופס הודעה לעובד (עמ' 2
30 לפר' ש' 31) כמו כן הנתבעת לא הציגה את דוחות הנוכחות של התובע (למעט
3 דוחות בגין שנת 2008, אותם הציגה במסגרת גילוי המסמכים). לפיכך, אנו
4 קובעות כי נטל ההוכחה כי התובע לא עבד שעות נוספות הועבר לנתבעת.
- 5 52. הנתבעת לא הכחישה כי התובע עבד בשעות נוספות אלא טענה כי תפקידו היה
6 תפקיד אשר חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליו. כאמור לעיל, דחינו את
7 טענתה זו של הנתבעת.
- 8 53. אשר להיקף השעות הנוספות אותן ביצע התובע, לאחר ששקלנו את מכלול
9 הראיות, אנו דוחות את טענת התובע כי הינו זכאי לסך של 300 שעות נוספות,
10 מהטעמים הבאים:
- 11 54. **ראשית**, טבלאות החישוב אותן צירף התובע לכתב תביעתו על מנת להוכיח כי
12 הינו זכאי לסך של 453,825 ₪, היו חלקיות וחסרות. בטבלאות אלו נכתב כי הן
13 חושבו על בסיס שעות עבודת התובע בפועל, אולם התובע לא פירט כיצד יודע
14 הוא מה היו שעות עבודתו בפועל, כאשר כאמור, הנתבעת לא הציגה את דוחות
15 הנוכחות לתקופת העסקתו (למעט שנת 2008). נוסף על כך, בטבלאות מופיע
16 פיצול של השעות הנוספות לשעות המזכות בסך של 125% ולשעות המזכות בסך
17 של 150%, אולם התובע לא הוכיח כיצד בוצע פיצול זה. כמו כן, בתחשיב התובע
18 לא הופחת זמן ההפסקות של התובע (התובע אישר בעדותו כי ניתנה לו הפסקה
19 בת חצי שעה בכל יום - עמ' 19 לפר' ש' 15-11). לפיכך, לא מצאנו כי יש בתחשיב
20 התובע כדי להוכיח את סכום תביעתו.
- 21
- 22 55. **שנית**, בעדות התובע נפלו סתירות מהותיות, אשר יש בהן כדי להשליך על
23 מהימנות גרסתו באשר להיקף השעות הנוספות הנתבע על ידו. התרשמנו כי
24 עדות התובע הייתה מגמתית ובלתי מהימנה. התובע הודה בחקירתו כי הגשת
25 התביעה נועדה למעשה לסגור את חובותיו וכדבריו:
- 26 "ש. אתה יודע טוב מאוד שאתר הבניה נפתח בשעה 7 ונסגר בשעה 15.30 – 17.00 – אתה יודע
27 היטב את מה שסכמת ורשמית בתצהיר כמסגרת השכר שלך, ועתה תובע 450000 ₪ בניסיון
28 להתעשר שלא כדין?"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 ת. בגלל העבודה וחוסר הכסף נכנסתי לחובות. הדבר היחיד שאני רוצה לסגור את
2 החובות כדין".(עמ' 20 לפר' ש' 8-11).
- 3
- 4 בהמשך לאחר שהבין את משמעות דבריו, ניסה התובע לחזור בו מדבריו אלו
5 (עמ' 20 לפר' ש' 12-13).
- 6
- 7 56. התובע שינה את גרסתו גם באשר לנסיבות סיום עבודתו. בתצהירו ובכתב
8 תביעתו טען התובע התפטר מעבודתו מאחר והנתבעת לא תיקנה את התנהלותה
9 – "בגין הרעת תנאים על ידי הנתבעת, התובע נתן לה הודעה מוקדמת לפני 30
10 יום.. ועזב את העבודה אצל הנתבעת (סעיף 14 לכתב התביעה, ס' 15 לתצהיר
11 התובע). בעדותו שינה התובע את גרסתו, והודה כי סיים את עבודתו בשל סיבות
12 אישיות ולא בגין הרעה בתנאי עבודתו וכדבריו:
- 13 "ש. מפנה לס' 15 לתצהירך – האם נתת הודעה לנתבעת בגלל הרעת תנאים, או בגלל
14 משהו אישי?
15 ת. זה היה אישי שלי.
16 ש. למה חתמת בתצהיר שאתה נתת הודעה והרעו לך בתנאים ולכן עזבת, למה שיקרת
17 בתצהיר, ס' 15?
18 ת. לא היה לי הרעת תנאי עבודה בדרגה משמעותית. עזבתי את המקום בגלל סיבות
19 אישיות.
20 ש. יש כאן תצהיר – הרבה נתונים, אתה מבין על מה חתמת?
21 ת. כן. העו"ד תרגם לי" (עמ' 19 לפר' ש' 29-33, עמ' 20 לפר' ש' 1-2).
- 22
- 23 57. סתירות נוספות התגלו בחקירתו הנגדית של התובע עת העיד כי:
24 "ש. כמה שנים עבדת אצל הנתבעת?
25 ת. 8 שנים.
26 ש. במהלך 8 שנים הללו יצא לך לדבר עם עומרי בטלפון למשל?
27 ת. בעקרון לא דברתי איתו.
28 לשאלה שוב – כעקרון לא דברתי איתו אבל היה מקרה שדברנו חצי ברוסית וחצי
29 בעברית.
30 לשאלה שוב – בעקרון לא דברתי איתו בטלפון כי אני לא יודע עברית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 ש. מקרה אחד כל שמונה השנים?
- 2 ת. לא. בעיקר דברתי אלון.
- 3 ש. האם במהלך 8 השנים, דברת רק פעם אחת בטל' עם עומרי?
- 4 ת. היו פעמים שדברתי עם עומרי בטל'. דברנו חצי עברית וחצי רוסית" (עמ' 7 ש' 1-10).
- 5 58. יתרה מכך, עדות התובע ביחס להסכם הפשרה הייתה אף היא בלתי עקבית.
- 6 תחילה טען התובע כי אינו מכיר את ההסכם, לאחר מכן שינה את גרסתו וטען
- 7 כי הוא מכיר את המספרים בלבד. סבורות אנו כי ניכר מעדות התובע כי הוא
- 8 מתכחש לחתימתו על ההסכם, אף שהבין מהם הסכומים המפורטים בו. התובע
- 9 העיד בעניין זה כי:
- 10 ש" מציג לך מסמך שנקרא גמ"ח – מיום 29.6.14, האם אתה מזהה את המסמך הזה?
- 11 ת. כן.
- 12 ש. מה זה?
- 13 ת. איני יודע.
- 14 ש. אתה רוצה לחשוב שוב ולומר מה זה המסמך הזה?
- 15 ת. אני לא מבין עברית ולא יודע מה כתוב פה. מספרים אני יודע.
- 16 ש. אתה יודע מה המספרים הללו?
- 17 ת. זה פצויים מה שאני מבין.
- 18 ש. מה עוד?
- 19 ת. המספר 9.333 איני יודע.
- 20 ש. זו החתימה שלך?
- 21 ת. כן.
- 22 ש. מציג לך עוד מסמך – הסכם פשרה, אתה מכיר את המסמך הזה?
- 23 ת. לא. לא יודע מה זה המסמך הזה.
- 24 ש. ראית אותו אי פעם את המסמך?
- 25 ת. לא".
- 26 ש. זו החתימה שלך?
- 27 ת. כן. אבל אני לא יודע מה כתוב פה" (עמ' 7 לפר' עד ש' 31 ; עמ' 8 לפר' ש' 21-26):
- 28
- 29 59. נוסף על האמור לעיל, נפלו סתירות בעדות התובע ביחס לאמור בתצהיר אשר
- 30 הגיש בתביעת לשון הרע של בא כוחו כנגד מנכ"ל הנתבעת, המצביעות על היעדר
- 31 מהימנות התובע-



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 מציג לך תצהיר שלך בתביעת לשון הרע שהוגשה כנגד מנכל הנתבעת .ש
- 2 אני מצביע על נ/1 – האם זו החתימה שלך?
- 3 כן. ת.
- 4 מצטט לך מס' 9 (נ/1) כאשר אתה והעו"ד עליתם במעלית יחד עומרי אתה טוען .ש
- 5 שאתה שמעת את עומרי אומר את המלים הבאות: "אתה בטלן, חסר תועלת שמדיף
- 6 ריח רע" – תאשר לי ששמעת את עומרי אומר את המלים הללו?
- 7 שאנו נסענו במעלית אני לא בדיוק הבנתי את המלים והמשמעות אך מה שהוא אמר .ת
- 8 - הוא אמר מילה חרא לעו"ד. את שאר הדברים שהוא אמר אני יכול להגיד את
- 9 המלים האלה.
- 10 חוזר על השאלה לעיל? .ש
- 11 אתה בטלן כן. ת.
- 12 לשאלה שוב – שמעתי רק אחד. שמעתי מילה בטלן וחרא.
- 13 מתי זה היה שחתמת? .ש
- 14 ב17.7.16. ת.
- 15 כמה זמן אחרי ששמעת את המלים הללו בעברית - חתמת על התצהיר? .ש
- 16 זה היה כמעט אחרי הדיון. ת.
- 17 מציג לך פרוט' הדיון מיום 23.11.15 – ואתה חתמת על התצהיר 8 חודשים אחרי? .ש
- 18 אם אני נמצא במעלית ושומע מישהו מדבר רוסית, אין סיכוי שאני אזכור מה הוא
- 19 אמר כעבור שניה כי אני לא מבין השפה ובטח לא כעבור אחרי 8 חודשים, נכון?
- 20 זה לא נכון. ת.
- 21 אתה זוכר את המלים האלה אחרי 8 חודשים? .ש
- 22 כן" (עמ' 10 לפר' ש' 1-27). ת.
- 23
- 24 זאת ועוד, בעדות התובע בכל הקשור לעבודה בשעות הנוספות, נפלו סתירות. כך .60
- 25 למשל, התובע הצהיר כי סיכם עם הנתבעת על מתכונת עבודה של 6 ימים בשבוע
- 26 ו – 42 שעות שבועיות (ס' 6 לתצהירו). בעדותו התכחש התובע לאמור בתצהירו
- 27 ועדותו לא הייתה עקבית. התובע העיד בעניין זה כי :
- 28 האם סכמת איתו שאתה תקבל שכר חודשי על 8 שעות, או על 12 שעות? מה סוכם? .ש
- 29 לא היה שום הסכם בינינו. ת.
- 30 שאתה עובד אצל מעסיק, אתה אמור לבוא לעבודה בשעה מסוימת ומסיים בשעה
- 31 מסוימת, אז אתה על השכר שקבלת משהו צריך להבין, אתה צריך לסכם איתו על
- 32 8 או 12 שעות, מה סוכם עם אלון או עומרי? כמה שעות חודשיות?
- 33 כל בוקר עומרי היה איתנו. לא עמרי, אלון. ת.
- 34 לשאלה שוב – לא סוכם שום דבר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 ש. שחותמים על תצהיר, צריך לחתום על תצהיר אמת. לא סתם – מפנה לס' 4
2 לתצהירך, אתה רושם וחותם – "ביום קבלתי לעבודה.... 62 שעות שבועיות..." –
3 אתה כותב בתצהירך שהשכר הוא על 182 שעות, אתה יכול לאשר זאת?
4 ת. כן.
5 ש. הנתבעת הציעה לך לעבוד משרה מלאה 181.86 שעות ואתה קבלת את ההצעה
6 והתחלת לעבוד נכון?
7 ת. כן.
8 ש. אני מבין מכך שסיכמתם על מסגרת עבודה שכתובה בס' 4?
9 ת. כן"עמ' 11 לפר' ש' 19-33, עמ' 12 לפר' ש' 1-3).
- 10
11 61. בחקירת התובע התברר כי התובע אף לא עבד למעלה מ – 12 שעות כטענתו.
12 בתחילת עדותו, טען התובע כי עבד עד השעה 17:00 בימי שישי ולאחר מכן שינה
13 את גרסתו, והודה כי בימי שישי עבד רק עד השעה 13:00 או 14:00 .
14 ש. האתרים שאתה אומר שאותם ניהל זאב בחב' אשטרום, עובדים בימי ו' עד 16.00
15 או 17.00 או 18.00 ?
16 ת. הם עבדו עד 12 או עד 14 תלוי ביום.
17 ש. שזאב לא נמצא, מותר לך לעבוד באתר?
18 ת. זה מה שהייתי עושה. עבדתי כל הזמן.
19 ש. יש אתר בניה שאתה מנהל, יש אותך (מנהל) יש עובדים, ויש מנהל מטעם הלקוח
20 – מבחינת הנחיות הבטיחות ומבחינת ההנחיות של חב' אשטרום אסור לעבוד באתר בניה
21 ללא מנהל בניה מטעם הלקוח?
22 ת. היו שם מספר מנהלים פרט לזאב.
23 ש. שעבדו עד 17 או 18 ביום ו' ?
24 ת. אם יש בטון ויש צורך בהמשך עבודה אז ברור שעובדים.
25 ש. אמרת שאתה עובד כל יום 12 שעות, עתה אתה אומר אם יש בטון, כל יום או לא?
26 ת. ביום ו' – עבדנו עד 13.00 או 14 אבל שהיינו מגיעים הביתה זה 17 או 19.00. שאר
27 הימים בימי חול עבדנו 12 שעות"עמ' 13 ש' 6 - 19).
- 28
29 62. נוסף על כך, התובע טען בעדותו כי עבד יותר מ – 12 שעות נוספות ביום (ס' 5
30 לתצהירו) וכי החל עבודתו בשעה 5:30 בבוקר (עמ' 12 לפר' ש' 28) וחזר הביתה
31 בשעה 19:00 או 19:30 (עמ' 12 לפר' ש' 20). כן טען התובע כי (עמ' 13 לפר' ש'
32 18): "בימי חול עבדנו 12 שעות". אולם, בהמשך עדותו התברר כי זמן תחילת
33 עבודתו של התובע היה 6:45 ומועד סיום העבודה היה 17:00 אחר הצהריים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 בעוד התובע כלל את זמן נסיעתו לעבודה כזמן נסיעה: "יצאתי כל יום בשעה
2 5.30 בבוקר ובשעה 6.45 מתחילים לעבוד, עובדים עד שעה 17.00, ואחכ הייתי
3 מסייע אנשים לביתם וחוזר הביתה" (עמ' 13 לפר' ש' 28-29).
- 4
- 5 63. התובע לא הוכיח כי יש לחשב את שעות נסיעתו כחלק משעות עבודתו. מעדותו
6 עלה כי לא בכל יום נדרש התובע לאסוף או לפזר עובדים. כאשר גם בעניין זה,
7 גרסת התובע לא הייתה עקבית וכדבריו-
8 " ש. באתר בלוד למשל, אתה אספת שם עובדים?
9 ת. לא. בהתחלה לא אספתי ואחכ כן אספתי עובדים לעבודה.
10 ש. אתה יכול לאשר שבאתר בב"ש העובדים חזרו ברכבת?
11 ת. כן" (עמ' 15 לפר' ש' 30-33, עמ' 16 לפר' ש' 1-3).
- 12
- 13 64. שלישית, לא מצאנו כי יש בעדותו של מר סמוילוב כדי לחזק את גרסת התובע.
14 בהקשר זה נציין, כי במהלך עדותו של מר סמוילוב התברר כי הינו גיסו של
15 התובע. מדובר בפרט משמעותי אשר מן הראוי היה כי מר סמוילוב יצינו עוד
16 בתצהירו. בנוסף, התרשמנו כי מר סמוילוב אף ניסה להסתיר זאת בחקירתו
17 (עמ' 24 לפר' ש' 4-6). לפיכך, משקלה של עדות זו היה מועט בעינינו.
- 18
- 19 65. לאור הטעמים אותם מנינו לעיל, אנו קובעות כי הנתבעת הרימה את הנטל
20 להוכיח כי התובע לא ביצע את היקף השעות הנוספות הנטען על ידו. עם זאת,
21 מהראיות שבפנינו עלה כי התובע אכן עבד שעות נוספות בהיקף מצומצם, כפי
22 שנפרט להלן.
- 23
- 24 66. רביעית, שקלנו את האמור בתלושי השכר של התובע. מתלושי שכרו של התובע
25 עולה כי בשנים 2006, 2007, 2008 וכן החל מחודש 7/13 שולמה לתובע תוספת
26 שעות נוספות גלובלית, על בסיס תעריף שעתי הנקוב בכל תלוש שכר. התובע לא
27 הצליח להפריך את טענה כי תוספת השעות הנוספות הגלובלית אשר שולמה לו
28 הייתה פיקטיבית ואינה עומדת בדרישות הדין. לפיכך, אנו קובעות כי התובע
29 אינו זכאי לתשלום שעות נוספות בגין השנים 2006-2008 וכן 7/13 – 6/14.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 עיון בתלושי השכר מעלה כי בכל תלוש שכר צוינה כמות השעות אותה עבד
2 התובע בכל חודש. סיכום כמות השעות הנוספות אותן עבד התובע בכל חודש
3 בשנים 2009 – 2012, כמפורט בתלושי שכרו, מעלה כי התובע עבד בסה"כ 130
4 שעות נוספות בתקופה זו. בהתאם לכך, על דרך האומדנא, אנו פוסקות כי התובע
5 זכאי לתשלום בגין 130 שעות נוספות, כאשר מחציתן ישולם בתעריף של 125%
6 ומחציתן בתעריף של 150%.
- 7
- 8 התעריף השעתי בהתאם להוראות צו ההרחבה הינו 39.59 ₪ (7,364 משכורת
9 של מנהל עבודה לחלק ל – 186 שעות עבודה בחודש). לפיכך, זכאי התובע לסך
10 של $65 \times 125\% \times 39.59 = 3,216$ ₪ + $39.59 \times 150\% \times 65 = 3,860$ ₪, **ובסך הכל לסך**
11 **של 7,076 ₪ בגין שעות נוספות.**
- 12

דמי חופשה-

- 14 התובע טען כי הנתבעת לא אפשרה לו לצאת לחופשה ולא שילמה פדיון ימי
15 חופשה. עוד נטען כי תלושי השכר אינם משקפים נכונה את הרישום הנכלל בהם.
16 לטענת התובע, צו ההרחבה מחייב את הנתבעת לשלם בעד השנה החמישית 18
17 ימי חופשה ובעד השנה השישית והשביעית 19 ימי חופשה. לפיכך, התובע זכאי
18 לפדיון 56 ימי חופשה, בסך של 18,623 ₪ ($41.57 \times 8 \times 56$ ₪).
- 19
- 20 הנתבעת טענה כי שילמה לתובע את מלוא דמי החופשה כדן. נוסף על כך,
21 בהסכם הפשרה שולם לתובע סך של 10,000 ₪, על מנת להימנע מתביעת
22 מיותרות לתשלום זכויות שונות לרבות דמי חופשה.
- 23
- 24 חישוב דמי חופשה להם זכאי העובד בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א -,
25 1951 (להלן: **חוק חופשה שנתית**), מבוצע בהתאם למספר השנים הקלנדריות
26 אותן עבד העובד. סעיף 31 לחוק חופשה שנתית קובע כי תקופת ההתיישנות
27 לתביעה על פי החוק היא שלוש שנים. בהתאם להלכה הפסוקה, בעת שנסתיימו
28 יחסי עובד מעביד בין הצדדים, העובד זכאי לתבוע את ימי החופשה שהיה זכאי
29 העובד לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת (ראו-ע"ע 547/06 משה כהן נ' ויליאם
2 **אנויה**, פורסם בנבו, 8.10.07). כמו כן, הנטל להוכחת תשלום פדיון חופשה מוטל
3 על המעסיק (ראו-ע"ע (ארצי) 65/09 **מנרב הנדסה ובנין בע"מ נגד ארפצי**
4 (פורסם בנבו, 1.11.11).
5
- 6 בענייננו הנתבעת לא הרימה נטל זה. אומנם, נציגי הנתבעת הצהירו כי התובע
7 קבע לעצמו את ימי חופשתו וקיבל את מלוא דמי החופשה להם היה זכאי, אולם
8 בכך אין די כדי להרים את הנטל המוטל על הנתבעת, מהטעמים הבאים:
9 **ראשית**, הנתבעת לא צירפה לכתב טענותיה או תצהיריה דוחות נוכחות או פנקס
10 חופשה, אשר מוכיחים באילו מועדים שהה התובע בחופשה.
- 11 **שנית**, הנתבעת לא צירפה לכתבי טענותיה את תלושי שכרו של התובע. אומנם,
12 התובע צירף לכתב תביעתו את תלושי השכר אשר נשמרו בידיו, אולם לא מדובר
13 בתלושים בגין כל תקופת עבודתו של התובע. כך, למשל, צורף תלוש שכר אחד
14 בלבד בגין שנת 2014, תלוש חודש ינואר. מאחר והנתבעת לא הגישה את תלושי
15 שכרו של התובע ובכלל זאת, אף לא את תלוש שכרו האחרון ומאחר ונטל
16 ההוכחה מוטל על הנתבעת, לא הוכיחה היא כי שולם לתובע בגין פדיון ימי
17 חופשה.
- 18 **שלישית**, עדי הנתבעת לא הצהירו כי התובע אכן ניצל ימי חופשה בפועל
19 ולמעשה לא התייחסו לטענת התובע בנושא זה.
- 20 **רביעית**, עיון בתלושי השכר אותם צירף התובע, מעלה כי מתקיימים מספר
21 סממנים המלמדים כי התובע לא ניצל את ימי החופשה בפועל: פירוט ניצול
22 וצבירת ימי החופשה של התובע מופיע באופן זהה בכל תלוש במהלך התקופה
23 החל מחודש 5/06 ועד לחודש 8/08: "**חופש קודם: 1, תוספת חופש: 1, ניצול**
24 **חופש: 1, יתרת חופש: 1**". העובדה כי מדובר בפירוט זהה במהלך תקופה בת
25 כשנתיים ימים (רובה ככולה של תקופה זו, למעט שניים - שלושה תלושים),
26 מצביעה על כך כי מדובר בפירוט פיקטיבי, שכן אין זה סביר שניצול ימי
27 החופשה וצבירתם תיעשה באופן זהה במהלך תקופה כה ארוכה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

1 76. זאת ועוד, החל מחודש 8/08 משתנה פירוט ניצול ימי החופשה המפורט
2 בתלושים אולם אין פירוט נפרד בגין השכר אשר שולם עבור ימי החופשה אותם
3 ניצל התובע. כמו כן בחלק מהתלושים אין התאמה בין מספר ניצול ימי החופשה
4 לבין מספר ימי העבודה באותו החודש. כך למשל, בחודש 12/10 מופיע ניצול של
5 2 ימי חופשה ואילו מספר ימי העבודה באותו החודש הינו -27 ימי עבודה, מעבר
6 למכסה החודשית בגין משרה מלאה. כך גם בחודש 8/09, מופיע ניצול של 11 ימי
7 חופשה ומספר ימי העבודה באותו החודש הינו - 25 ימי עבודה. בהעדר
8 ההתאמה בין ניצול ימי החופשה המופיע בתלושים לבין מספר ימי העבודה יש
9 כדי ללמד כי ימי החופשה לא נוצלו בפועל. לפיכך, אנו קובעות כי הנתבעת לא
10 הוכיחה כי התובע ניצל את מלוא ימי חופשתו בפועל וכי נערך פדיון דמי חופשה
11 כדין.

12 77. התובע עבד 9 שנים, משנת 2006 עד לשנת 2014. בהתאם להוראות צו ההרחבה,
13 התובע זכאי לסך של 18 ימי חופשה בגין שנת עבודתו השישית, 19 ימי עבודה
14 בגין שנת עבודתו השביעית והשמינית ו - 26 ימי חופשה בגין שנת עבודתו
15 התשיעית. בשנת עבודתו התשיעית עבד התובע 6 חודשים בלבד ולכן הינו זכאי
16 לסך של 13 ימי חופשה בגין שנה זו. בסך הכל זכאי התובע לפדיון בגין 69 ימי
17 חופשה. עם זאת, כאמור לעיל, התובע תבע 56 ימי חופשה בלבד.
18

19 78. הנתבעת לא פירטה תחשיב חופשה נגדי לתחשיב אותו פירט התובע בכתב
20 תביעתו לא התייחסה אל התחשיב ולא הפריכה את האמור בו. **לפיכך, אנו**
21 **קובעות כי התובע זכאי לפדיון של 56 ימי חופשה, בסך של 18,623 ₪.**

שי לחג-

22
23 79. התובע טען כי בהתאם להוראות צו ההרחבה, זכאי הוא לשי לחג פעמיים בשנה,
24 בפסח ובראש השנה, אך הנתבעת לא שילמה בגין שי לחג. לפיכך על הנתבעת
25 לשלם סך של 4,800 ₪ בגין כל תקופת עבודתו (16 חגים 300X ₪).
26

27 80. הנתבעת טענה מנגד כי התובע הודה בעדותו כי קיבל שי לחג. מר פרעם הצהיר
28 כי התובע קיבל תלושי קנייה כשי בחגים (ס' 38 לתצהירו). האמור בתצהירו של
29 מר פרעם קיבל חיזוק מעדותו של התובע, אשר אישר בחקירתו כי קיבל שי לחג:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

1 "ש. קיבלת שי לחג? ת. אין שום דבר בתלושים. לשאלה שוב - כן קיבלתי. לעיתים קיבלתי"
2 (עמ' 19 לפר' ש' 15-16). עדות התובע עמדה בניגוד לאמור בתצהירו, בו הצהיר
3 כי במהלך כל תקופת עבודתו לא שילמה הנתבעת שי לחג (ס' 16 לתצהירו של
4 התובע). לפיכך, אנו קובעות כי הנתבעת הפריכה את גרסת התובע לפיה לא קיבל
5 שי לחג ובהתאם לכך תביעת התובע בגין רכיב זה, נדחית.

דמי הבראה-

6
7
8 81. התובע טען כי הנתבעת לא שילמה דמי הבראה בגין השנים 2012-2013, כאשר
9 בהתאם להוראות צו ההרחבה זכאי הוא ל- 9 ימי חג בשנה. הנתבעת לא הציגה
10 אסמכתאות לתשלום הפרשים לתובע ולכן התובע זכאי לתשלום הפרשי
11 הבראה בסך של 2,450 ₪.

12
13 82. לטענת הנתבעת שילמה לתובע את מלוא דמי הבראה כדין וחלה התיישנות על
14 תביעת התובע. מעבר לאמור בהסכם הפשרה שולם לתובע סך של 1,309 ₪, בגין
15 הפרשי דמי הבראה.

16
17 83. בהתאם להוראות צו ההרחבה זכאי התובע לסך של 9 ימי הבראה בגין כל שנת
18 עבודה, החל מהשנה החמישית ועד לשנה העשירית. על כן, התובע זכאי ל- 18
19 ימי הבראה בגין השנים 2012 – 2013. תעריף יום הבראה לשנת 2012 עמד על
20 371 ₪ ותעריף דמי הבראה לשנת 2013 עמד על 374 ₪. בהתאם לכך, זכאי
21 התובע לסך של $6,705 = 9 \times 371 + 9 \times 374$ ₪ בגין דמי הבראה לשנים 2012-2013.

22
23 84. עיון בתלושי השכר של התובע, מעלה כי הנתבעת שילמה לתובע דמי הבראה בגין
24 השנים 2012 – 2013, לפי הפירוט שלהלן: חודש 12/12 – שולמו לתובע 2,655 ₪
25 בגין 7 ימי דמי הבראה, בתעריף של 365 ₪ ליום הבראה. חודש 12/13 – שולמו
26 לתובע 2,618 ₪ בגין 7 ימי הבראה, תעריף יום הבראה – 374 ₪. בסה"כ שולם
27 לתובע סך של 5,273 ₪ בגין דמי הבראה בשנים 2012-2013. מאחר והסכום אשר
28 שולם לתובע בפועל בגין דמי הבראה, נמוך מהסכום לו זכאי התובע בהתאם
29 להוראות הצו (6,705 ₪), על הנתבעת לשלם לתובע סך של 1,432 ₪ בגין הפרשי
30 דמי הבראה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

פיצוי בגין היעדר הפרשות פנסיוניות-

85. לטענת התובע, בהתאם להוראות צו ההרחבה, היה על הנתבעת להפריש תשלומים בגין קרן פנסיה וקופת פיצויים החל מתחילת עבודתו. הנתבעת החלה להפריש תשלומים אלו רק מחודש 3/07, בניגוד לדין. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי חד פעמי בסך של 40,000 בגין היעדר הפרשות פנסיוניות.

86. לטענת הנתבעת, הפרישה לתובע את מלוא כספי הפנסיה להם הוא זכאי, כאשר בהסכם הפשרה נמסרו לידי מלוא הכספים, לרבות כספי הפיצויים, בסך כולל של 124,529 ₪.

87. בטופס גמר החשבון עליו חתם התובע נכתב כדלקמן: "3. **הינך מקבל את הבעלות על פוליסת הביטוח ובה נצברו לזכותך: א. כספי פיצויים בסך 62,786 ₪. ב. כספי תגמולים בסך 61,743 ₪.**" ניסוח דומה מפורט בהסכם הפשרה עליו חתם התובע. התובע אישר בעדותו כי קיבל לידי את כספי התגמולים והפיצויים (עמ' 8 לפר' ש' 24-27). הנתבעת אף הציגה אישור מחברת כלל בדבר הכספים הצבורים לתובע בסך כולל של 124,529 ₪.

88. עם זאת, עיון בתלושי השכר של התובע העלה כי ההפרשות הפנסיוניות לתובע החלו בחודש 3/07. שכרו הממוצע של התובע בתקופה 5/06 – 3/07 עמד על סך של 7,000 ₪. בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף הבנייה 2006, זכאי התובע להפרשות פנסיוניות בסך של 12% בגין חלק המעביד. **לפיכך, זכאי התובע לפיצוי בסך של $9,240 = 11 \times 7,000 \times 12\%$ בגין הפרשי הפרשות פנסיוניות.**

פיצוי בגין ליקויים בתלושי השכר והיעדר דוחות נוכחות-

89. התובע טען כי הינו זכאי לסך של 300,000 ₪ מאחר ותלושי השכר אשר נמסרו לו אינם עומדים בדרישות הדין. עם זאת, לצרכי אגרה, העמיד התובע רכיב זה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 על סך של 50,000 ₪ בלבד (ס' 22 לכתב התביעה). בכתב תביעתו לא נימק התובע
2 את טענתו לפגמים בתלושי השכר, אלא טען זאת באופן לקוני. בסיכומיו הפנה
3 התובע לתלוש שכרו של התובע לחודש 3/08 וטען כי השוואה בין האמור בתלוש
4 לבין האמור בדוח הנוכחות לחודש זה, מוכיח כי תלושי השכר אינם תואמים
5 לדוח הנוכחות.
- 6
- 7 .90. הנתבעת טענה כי לתובע נמסרו תלושי שכר ערוכים כדין מידי חודש.
- 8
- 9 .91. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, לא מצאנו כי מדובר בתלושי שכר בהם נפלו
10 ליקויים חמורים. הליקוי היחיד אותו הוכיח התובע, הינו באשר לרישום ימי
11 החופשה בתלוש השכר.
- 12
- 13 .92. באשר לטענת התובע, לסתירות בין האמור בדוחות הנוכחות לתלושי השכר
14 לשנת 2008, נציין כדלקמן: התובע טען בסיכומיו (ס' 14) כי השוואה בין כמות
15 השעות המפורטת בדוח הנוכחות לחודש 3/16 (260 שעות, 26 יום) לבין תוספת
16 השעות הנוספות הגלובלית המפורטת בתלוש השכר לחודש זה, אשר עומדת על
17 סך של 2,016 ₪, מוכיחה כי הנתבעת לא שילמה לתובע בגין 78 שעות נוספות,
18 בניגוד לדין.
- 19
- 20 .93. לטענת התובע, הנתבעת שילמה לתובע סך של 2,016 ₪ בגין תוספת שעות
21 נוספות גלובלית לחודש 3/08, בעוד הנתבעת הייתה צריכה לשלם לתובע סך של
22 2,808 ₪, לפי החישוב הבא:
23 $260 - 182 = 78$ שעות נוספות
24 $27 \times 125\% \times 52 = 1,755$ ₪.
- 25 לפיכך, לטענת התובע הינו זכאי לסך של 2,808 ₪ בגין
26 שעות נוספות.
- 27
- 28 .94. אין בידינו לקבל את טענת התובע, מאחר ומצאנו כי תחשיב התובע אינו מדויק
29 ונפלו בו פגמים - ראשית, בדוח השעות לחודש 3/08 מפורט כי התובע קיבל 13



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

- 1 שעות כפרמיית בונוס, אותן אין לחשב במסגרת שעות עבודה. **שנית**, התובע לא
2 הוכיח את התעריף השעתי על בסיסו ערך את תחשיבו. **שלישית**, סכום השעות
3 הנוספות הגלובליות אשר שולם לתובע בגין חודש 3/08 עמד על 2,106 ₪,
4 כמפורט בתלוש שכרו .
5
- 6 95. על כך נוסף, כי ברשות התובע היו כל תלושי שכרו לשנת 2008 וכן כל דוחות
7 הנוכחות לאותה שנה. חרף זאת, התובע לא ערך השוואה בין האמור בכלל
8 תלושים לכלל דוחות הנוכחות, למעט טענותיו לגבי האמור בתלוש השכר לחודש
9 3/08, אותם דחינו לעיל. לפיכך, מאחר וטענה זו הינה טענה כבדת משקל שיש
10 להוכיח באופן מפורט, לא כל שכן לאור הפיצוי אותו דרש התובע (50,000 ₪),
11 לא שוכנענו בטענתו זו של התובע.
12 בהקשר זה נציין, כי לא מצאנו גם כי יש בעדותו של מר פרעם בעניין תלושי
13 השכר של התובע (עמ' 28), כדי להוכיח כי התובע זכאי לפיצוי בגין תלושי שכר
14 ליקויים. לפיכך, אנו קובעות כי התובע לא הוכיח את טענתו כי קיים פער בין
15 האמור בתלושי שכרו לבין דוחות הנוכחות.
16
- 17 96. עם זאת, כאמור לעיל, הוכח בפנינו כי בתלושי שכרו של התובע נפלו ליקויים
18 בקשר לרישום מכסת חופשתו. לפיכך, אנו פוסקות לתובע פיצוי כולל בסך של
19 5,000 ₪ בגין אי עריכת תלושי שכר בהתאם לחוק. במסגרת שיקולינו לקביעת
20 סכום הפיצוי שקלנו בין היתר את השיקולים הבאים: התרשמותנו מעדותו של
21 התובע ואת טיב היחסים בין הצדדים, אשר היו קרובים, כאשר מנהלי הנתבעת
22 אף סייעו לתובע באשר לבעיות אישיות. לא התרשמנו כי התנהלות הנתבעת
23 בוצעה ביודעין ובמכוון על מנת להקשות על התובע. כמו כן, אין המדובר בפגמים
24 חמורים ולא הוכח בפנינו כי פגמים אלו מנעו מהתובע לדעת מהן זכויותיו (לעניין
25 פירוט השיקולים, ר' ע"ע 28228-03-15 **איזבלה לוקס נ' ארז זיסמן**, פורסם
26 בנבו, ניתן ביום 31.10.16).
27
28
29
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

פיצוי בגין אי הפרשות לקרן השתלמות-

- 1
- 2 .97. לטענת התובע, בהתאם לצו ההרחבה בענף הבנייה, היה על הנתבעת להפריש
- 3 תשלומים לקרן השתלמות בשיעור של 2.5% משכרו, בסך כולל של 8,595 ₪,
- 4 בהתאם לתחשיב אותו פירט התובע בכתב תביעתו ובסיכומיו (ס' 23).
- 5
- 6 .98. הנתבעת טענה כי התובע אינו זכאי לקרן השתלמות מאחר ומדובר בזכות נלווית
- 7 שאינה ניתנת לפדיון בסיום יחסי העבודה. עוד נטען בהסכם הפשרה שולם
- 8 לתובע סך של 10,000 ₪, על מנת להימנע מתביעת יתרות לתשלום כאלה
- 9 ואחרות, הכוללות קרן השתלמות.
- 10
- 11 .99. דין טענת הנתבעת כי התובע אינו זכאי לקרן השתלמות מאחר ומדובר בזכות
- 12 נלווית לשכר, להידחות. סעיף 38 לצו ההרחבה בענף הבנייה, קובע חובת הפרשה
- 13 לקרן השתלמות בשיעור של 2.5%, החל ממועד כניסת הצו לתוקף בחודש 8/10.
- 14 כן יש לדחות את טענת הנתבעת כי יש בהסכם הפשרה כדי לייתר את הצורך
- 15 בתשלומים לקרן השתלמות. מאחר ומדובר בתשלום אשר הינו זכות קוגנטית
- 16 המעוגנת בהוראות צו ההרחבה בענף הבנייה, לא ניתן להתנות עליו בהסכם
- 17 הפשרה.
- 18
- 19 .100. יתרה מכך, גרסת הנתבעת בסיכומיה עומדת בסתירה לעדות מנהל הנתבעת, מר
- 20 פרעם, אשר הודה בחקירתו כי לא הופרשו כספים לתובע בגין קרן השתלמות,
- 21 בשל כשל: "למה לא הפרשתם תשלומים לקרן השתלמות? ת. כשל (עמ' 30
- 22 לפרי'ש 5-6). הנתבעת לא הפריכה את האמור בתחשיב התובע לעניין פיצוי בגין
- 23 היעדר הפרשה לקרן השתלמות ולא הציגה תחשיב נגדי.
- 24
- 25 .101. לאור האמור, אנו קובעות כי על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בסך של 8,595 ₪
- 26 בגין היעדר הפרשות לקרן השתלמות.
- 27
- 28
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 22674-03-15

עוגמת נפש -

- 1
2 102. לטענת התובע, הנתבעת הפרה את ההסכם עמו לכן גרמה לו עוגמת נפש רבה
3 בגינה עליה לשלם פיצוי בסך של 5,000 ₪.
4 103. לאחר ששקלנו את מלוא הראיות והעדויות, אנו קובעים כי התובע לא הוכיח כי
5 אכן נגרמה לו עוגמת נפש. לא מצאנו כי במקרה דנן מתקיימות נסיבות
6 המצדיקות פיצוי נוסף בגין עוגמת נפש, מעבר לסכומים אותם פסקנו לעיל.

פיצויי הלנה-

- 7
8 104. אנו דוחות את טענת התובע לתשלום פיצויי הלנה. בנסיבות התיק דנן, לא מצאנו
9 כי התובע זכאי לפיצויי הלנה מכל סוג, לאור מחלוקת כנה בין הצדדים באשר
10 לרכיבי התביעה אשר במחלוקת.

סוף דבר -

- 11
12 105. הנתבעת תשלם לתובע תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין, את הסכומים
13 הבאים:
14 בגין הפרשי שעות נוספות, סך של 7,076 ₪.
15 בגין פדיון דמי חופשה, סך של 18,623 ₪.
16 בגין פיצוי בגין היעדר הפרשות לקרן השתלמות, סך של 8,595 ₪.
17 בגין פיצוי בגין דמי הבראה, סך של 1,432 ₪ בגין הפרשי דמי הבראה.
18 בגין פיצוי בגין הפרשות פנסיוניות, בסך של 9,240 ₪.
19 בגין פיצוי בגין ליקויים בתלושי השכר, סך של 5,000 ₪.
20 לסכומים אלו יתווספו הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מיום הגשת
21 התביעה ועד התשלום המלא בפועל.
22
23 106. לנוכח דחייתה מרבית התביעה, אשר הוגשה על סכום גבוה של 583,293 ₪, יישא
24 התובע הנתבעת בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך של 10,000 ש"ח, אשר ישולמו תוך
25 30 יום מהיום אחרת יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מהיום ועד
26 התשלום המלא בפועל (לעניין שיעור ההוצאות, ר' עע (ארצי) 573/09 **דב זיידמן**
27 **נ' אי סי איי טלקום בע"מ**, פורסם בנבו, ניתן ביום 16.12.10).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

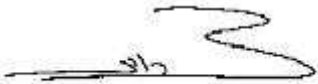
סע"ש 22674-03-15

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

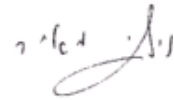
ניתן היום, ה' שבט תשע"ז, (01 פברואר 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.




 רו"ת צדיק, שופטת







נציגת מעסיקים גב' שרה חורש

רו"ת צדיק, שופטת

נציגת עובדים גב' נילי מאיר

- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16