



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

1 20 ספטמבר 2016

לפני כב' השופטת רות צדיק

נציג ציבור (עובדים) מר הרצל גבע

התובע יעקב מושייב
ע"י ב"כ עו"ד טל הלר

-

הנתבעת רהיטי הכח (1991) בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד עמית מזור

2

פסק - דין

3

4 השאלה המונחת לפתחנו בהליך אשר לפנינו הינה האם זכאי התובע לקבלת זכויות
5 סוציאליות שונות מהנתבעת בגין תקופת עבודתו וסיומה.

6

7 העובדות הרלוונטיות לענייננו כעולה מכתבי הטענות, עדויות הצדדים והמסמכים
8 אשר צורפו לתיק בית הדין:

9 1. התובע, מר יעקב מושייב (להלן: התובע), עבד בנתבעת החל מיום 17.1.08 ועד
10 ליום 25.5.13.

11

12 2. חברת רהיטי הכח (1991) בע"מ (להלן: הנתבעת), הינה חברת רהיטים,
13 המייבאת ומייצרת ריהוט משרדי, מערכות פורניר, פורמייקה ומלמין.

14

15 3. התובע נקלט לעבודתו בנתבעת כרפד. במהלך השנים התובע קיבל מהנתבעת
16 הכשרות שונות וקודם לתפקיד אחראי מחלקה.

17

18 4. אין חולק בין הצדדים כי התובע התפטר מעבודתו ביום 25.5.13.

19

20 5. בין הצדדים התגלעה מחלוקת האם יש להכיר בהתפטרותו של התובע
21 כהתפטרות בדין מפוטר, אשר מקנה לתובע זכאות לפיצויי פיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

6. של התובע. מפאת רלבנטיות תכתובות אלו למחלוקות שבפנינו, נפרט את עיקרן להלן (צורפו כנספחים ג-ח' לתצהירי תובע וכנספחים 9-1,3 לתצהירי הנתבעת):
- 6.1 במכתבו של התובע מיום 7.4.13 (התקבל אצל הנתבעת ביום 14.4.13) הלין התובע כי הינו סובל מבעיה רפואית של שיעול אשר לטענתו נגרם מתקרת האסבסט במפעל. בנוסף, טען התובע כי הינו זכאי לתשלום שעות נוספות, דמי חופשה והפרשי פנסיה. התובע התריע בנתבעת כי ככל שלא תוחלף תקרת האסבסט במפעל וישולמו לו הסכומים אותם הוא דורש, יתפטר בדין מפוטר.
- 6.2 ביום 14.4.13 דחתה הנתבעת את טענות התובע וטענה כי תקרת האסבסט במפעל קיימת כבר 40 שנה. לעניין טענת התובע בקשר לשעות הנוספות ציינה הנתבעת כי השעות הנוספות הינן תולדה של בקשתו של התובע ומכל מקום, הדבר ייבדק ע"י רואה חשבון ותינתן תשובה תוך 45 יום. עוד ציינה הנתבעת כי התברר לה כי התובע זכאי להפרשים בגין הפרשה לפנסיה וחופשה שנתית ואלו יתוקנו רטרואקטיבית בתלוש הקרוב.
- 6.3 ביום 21.4.13 שלחה הנתבעת מכתב נוסף לתובע, בו דרשה מהתובע להמשיך בעבודתו התקינה ולהימנע מהטלת רפש על הנתבעת במסגרת שיחות עם עובדי הנתבעת. עוד ציינה הנתבעת כי בבדיקה שבוצעה התברר כי קיימות אי התאמות בין דיווחי השעות בכרטיס הנוכחות לבין שעות עבודתו בפועל של התובע בגין יציאות לסידורים אישיים וכי היא מבקשת מהתובע להבהיר מהן השעות בהן יצא מהמפעל לשם סידורים.
- 6.4 ביום 24.4.13 חזר התובע על טענותיו כלפי הנתבעת ושב וציין כי ככל שלא תוחלף תקרת האסבסט, יתפטר מעבודתו תוך 30 יום.
- 6.5 ביום 25.4.13 הבהירה הנתבעת כי אין בכוונתה להיענות לדרישתו של התובע להחלפת התקרה במפעל, מאחר ותקרה זו אינה מהווה מפגע בריאותי. הנתבעת חזרה על טענתה כי דיווחי השעות של התובע אינם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

נכונים והוסיפה כי קיימות עדויות ממצלמות האבטחה של המפעל מהן
עולה כי התובע עזב את המפעל במהלך העבודה. בכל הקשור לדרישת
התובע לשעות נוספות, ציינה הנתבעת כי הדבר בבדיקה. הנתבעת טענה
כי הסיבה האמתית להתנהלותו של התובע הינה רצונו לעבור למקום
עבודה אחר, כפי שנודע לה מעובדים אחרים בנתבעת.

6

6.6. ביום 25.4.13 התובע שב והכחיש את מלוא טענות הנתבעת והבהיר כי
ככל שלא תוחלף התקרה ויקבלו את דרישותיו יתפטר מעבודתו ביום
24.5.13.

10

6.7. ביום 30.4.13 שלחה הנתבעת מכתב בו העלתה טענות שונות כנגד התובע
בגין עיכובים ואיחורים ואי ביצוע העבודה במפעל כנדרש.

13

6.8. ביום 25.5.13 הודיע התובע לנתבעת כי הוא מתפטר מעבודתו וטען כי יש
לראות בהתפטרותו כהתפטרות בדין מפוטר ולשלם לו פיצויי פיטורים.

16

7. ביום 12.2.14 הגיש התובע כתב תביעה כנגד הנתבעת בסך של 242,388 ש"ח.
במסגרת תביעתו טען התובע כי הוא זכאי לתשלום זכויות סוציאליות שונות
בגין תקופת עבודתו בנתבעת, ובכלל זאת פיצויי פיטורים, הפרשי פנסיה, פדיון
ימי חופשה, דמי חג והבראה, שעות נוספות, תלושי שכר לקויים וכן פיצוי בגין
נזק ראייתי בסך של 134,691 ₪.

22

23

העדים-

8. מטעם התובע העידו התובע בעצמו וכן מר יבגני וסילייב (עובד נוסף בנתבעת),
(להלן: **מר וסילייב**). מטעם הנתבעת העידו מר יעקב יוסיפוב, מנכ"ל הנתבעת
(להלן: **מר יוסיפוב**) וכן גבי סיגל גואטה, חשבת השכר של הנתבעת (להלן: **גבי**
גואטה).

27

28

29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

דיון והכרעה -

- 1
- 2 9. במסגרת פסק דין זה, הכרעותינו דרושות בשאלות הבאות השנויות במחלוקת
- 3 בין הצדדים :
- 4 א. האם התובע זכאי לתשלום פיצויי פיטורים?
- 5 ב. האם הנתבעת זכאית לקיצוז דמי הודעה מוקדמת מהתשלומים להם
- 6 זכאי התובע (ככל שזכאי התובע)?
- 7 ג. האם התובע זכאי לתשלום בגין דמי הבראה?
- 8 ד. האם התובע זכאי לתשלום בגין דמי חג?
- 9 ה. האם התובע זכאי לתשלום בגין ימי חופשה?
- 10 ו. האם התובע זכאי לתשלום בגין שעות נוספות?
- 11 ז. האם התובע זכאי לתשלום בגין הפרשות לפנסיה?
- 12 ח. האם התובע זכאי לתשלום בגין הבראה?
- 13 ט. האם התובע זכאי לתשלום בגין נזק ראייתי ותלושי שכר לקויים, ובאם
- 14 כן באיזה סכום?
- 15
- 16 10. להלן נדון בשאלות אלו לפי סדרן.

זכאות התובע לפיצויי פיטורים -

- 17
- 18
- 19 11. לטענת התובע (סעיפים 16-33 לתצהירו וכן סעיפים 1-8 לסיכומיו), עבד בסביבה
- 20 מסוכנת של תקרת אסבסט אשר פגעה בבריאותו וגרמה לו למצב בריאותי לקוי
- 21 שהתבטא בהתקפי שיעול תכופים. מאחר והנתבעת סירבה להחליף את תקרת
- 22 האסבסט, לא הייתה בידיו ברירה אלא להתפטר מעבודתו. עוד טען התובע, כי
- 23 הנתבעת לא בדקה כלל את נושא זכויותיו הסוציאליות שנפגעו ולא התייחסה
- 24 לתלונותיו ולכן גם מסיבה זו נאלץ לסיים עבודתו.
- 25
- 26 12. התובע המשיך וטען כי הוכח כי הייתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו וכן נסיבות
- 27 אחרות בגינן לא ניתן לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו ולפיכך הוא זכאי לפיצויים.
- 28 סכום פיצויי הפיטורים אותם דרש התובע מבוסס על 65 חודשי עבודתו במכפלת
- 29 שכרו הקובע שהינו 7298.6 ₪, ובסה"כ - 39,534 ₪. מסכום זה הפחית התובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 את פיצויי הפיטורים שהופקדו בסך של 25,538 ₪ ולפיכך טען התובע כי הינו
2 זכאי ליתרה של 13,996 ₪ בגין פיצויי פיטורים.
- 3
- 4 13. בהתייחס לטענות הנתבעת כי התובע נהג לצאת לסידורים אישיים על חשבון
5 זמן עבודה, להוציא רכוש מהמפעל וכן להכפיש את מקום עבודתו, טען התובע
6 כי טענות אלו חסרות בסיס ולא הוכחו על ידי הנתבעת.
- 7
- 8 14. מנגד לטענות התובע, טענה הנתבעת (פרקים א'-ב' לסיכומי הנתבעת) כי התובע
9 הוא שבחר להתפטר מעבודתו, לאור רצונו לעבור לעבוד במקום עבודה חדש.
10 עוד טענה הנתבעת, כי אין להכיר בהתפטרות התובע כהתפטרות בדין מפורט,
11 מאחר וטענותיו כי בשל גג האסבסט החל לסבול מבעיות רפואיות, מופרכות.
- 12
- 13 15. הנתבעת הוסיפה וטענה כי פעלה וביקשה להסדיר את השגיאות המפורטות
14 בתלוש, לרבות המחלוקת בעניין השעות הנוספות, אך התובע הוא שסירב לשתף
15 פעולה ופעל בחוסר תום לב.
- 16
- 17 16. כן טענה הנתבעת, כי התובע הכפיש את מקום עבודתו ופגע במהלך העבודה
18 התקין ונהג לצאת מעבודתו ללא פיקוח ואף הוציא רכוש של הנתבעת מחוץ
19 למפעל בניגוד לדין. לאור האמור לעיל, טענה הנתבעת כי התובע אינו זכאי
20 לפיצויים ולחילופין, כי תחשיב הפיצויים שערך התובע שגוי.
- 21
- 22 **המסגרת הנורמטיבית-**
- 23 17. טרם הכרעה בסוגיה האם יש להכיר בהתפטרות התובע כהתפטרות בדין
24 מפורט, נפרט את המסגרת הנורמטיבית הרלבנטית.
- 25 18. סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים (להלן: **החוק**) קובע כדלקמן: "6. **התפטר עובד לרגל**
26 **מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר**
27 **נסיבות הענין הייתה סיבה מספקת להתפטרות – רואים לענין פיצויי פיטורים את**
28 **התפטרותו כפיטורים...**"
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

19. בעניין שטרית (ע"ע 1214/02 שטרית - סטופ אש בע"מ, פד"ע לח (2003) 838), פסק בית הדין
 הארצי כדלקמן: "4. סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים מונה כמה תנאים מצטברים שעובד
 מתפטר צריך למלא על-מנת שתקום לו הזכות לקבל פיצויי פיטורים, ואלה הם: (א) העובד
 בא בגדר מעמד של "עובד"; (ב) "העובד" התפטר עקב מצב בריאותו; (ג) הייתה "סיבה
 מספקת" להתפטרות". הלכה פסוקה היא, שנטל ההוכחה כי מתמלאים התנאים הקבועים
 בסעיף 6 לחוק מוטל על העובד. זאת ועוד, התפטרותו של העובד צריכה להיות "לרגל" מצב
 בריאותו, היינו שהגורם להתפטרות היה מצב בריאותו".
20. בית הדין הארצי פסק בהתייחסו לסעיף הנ"ל, כי: "כלל אחד אשר לו יש ליתן את
 הדעת עת באים ליישם את סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, הוא שאותו מניע להתפטרות, אותו
 קשר סיבתי בין מצב הבריאות ובין ההתפטרות, יפעל למעשה במעמד התפטרות, ולא יהא
 בבחינת אפשרות שלא פעלו מכוחה. לשון אחר, אין די בכך שבמצב בריאותו של העובד היה
 כדי להוות גורם סיבתי או אחד הגורמים הסיבתיים להתפטרות, אלא שצריך כי יהא ברור
 כי אותו גורם פעל למעשה" (ראו-דב"ע לג/8-3 טוטנאור בע"מ - לפידות, פד"ע ד 321, 327).
21. עוד נפסק, כי אין להסיק מלשונו של הסעיף כלל לפיו עובד המתפטר מטעמי
 בריאות, חייב לנקוט בצעד זה או אחר, כדי לזכות בפיצויי פיטורים והמעביד
 חייב לנקוט צעד אחר כדי להיות פטור מכך. כל מקרה נדון לפי נסיבותיו, לפי
 המיוחד בו ובעניין המובא לערכאות, נותן בית הדין את דעתו למכלול העובדות
 ליישום הוראות החוק (ראו-דב"ע נ/57-3 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ
 נ' שולמית פרץ פד"ע ל 364).
22. בכל הקשור להתפטרות מחמת הרעה מוחשית, קובע סעיף 11(א) לחוק פיצויי
 פיטורים כדלקמן: "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת
 נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו,
 וואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים".
23. בהתאם להלכה הפסוקה, על מנת שעובד יחשב כמפוטר מכוח סעיף 11(א), עליו
 לעמוד בשלושה תנאים מצטברים כמפורט להלן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

1 ראשית, עליו להוכיח כי אכן הייתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו או כי היו
2 נסיבות אחרות ביחסי העבודה, בעטין לא היה ניתן לדרוש כי ימשיך עבודתו.
3 אשר לטיב ההרעה בתנאי העבודה, נקבע לא אחת כי ההרעה צריכה להיות
4 מוחשית עד כדי ייחוס למעביד רצון להפטר מן העובד (ראו-ע"א 496/67 שוקרי נגד
5 מדינת ישראל פד"י כב (1) 395).

6
7 עוד נקבע כי "אין די בכך שהעובד אינו מרוצה מעבודתו, כדי להקנות לו זכות להתפטר
8 בדין מפוטר. יש להוכיח כי תנאים מהותיים אינם מאפשרים לעובד להמשיך בעבודה,
9 כאשר המבחן לקיומו של תנאי זה הוא מבחן אובייקטיבי". (ראו-ע"ע 1271/00 אמ"י
10 מתו"ם- אדריכלים מהנדסים יועצים ומודדים בע"מ – חיים אברהם, פד"ע לט 587).

11
12 שנית, על העובד להוכיח את "הקשר הסיבתי" בין ההתפטרות להרעה או
13 לנסיבות הנ"ל, קרי, עליו להוכיח כי החלטתו להתפטר נבעה בשל הטעמים לעיל,
14 ולא בשל טעם אחר (ראו-דב"ע מח/159-3 חיים שלום - מירון סובל שור ושות', [פורסם
15 בנבו] פד"ע כ 290).

16
17 שלישית, על העובד להוכיח כי נתן התראה סבירה למעביד בדבר כוונתו
18 להתפטר, כך שתהא למעביד הזדמנות לפעול לתיקון המצב. נקבע, כי כאשר
19 מדובר בנסיבות שבידי המעביד לתקן, על העובד להעמיד את המעביד על כוונתו
20 להתפטר, כך שתהא למעביד הזדמנות לעשות לסילוק הסיבה, ורק אם לא עשה
21 לסילוקה – יתקיים האמור בסעיף 11(א) לחוק (ראו-דב"ע לה 3-15 בן צור דרואנוב
22 בע"מ נ' זיגמונד רוסקיס, [פורסם בנבו] עבודה ארצי, כרך ח(2), 60).

מן הכלל אל הפרט-

התפטרות מחמת מצב בריאותי-

24. לאחר ששקלנו את מלוא העדויות והראיות שהוצגו בפנינו, אנו קובעים כי
27 התובע לא הרים את הנטל המוטל עליו כדי להוכיח כי הינו זכאי לפיצויים לאור
28 מצבו הבריאותי, כפי הקבוע בסעיף 6 לחוק, מהטעמים הבאים:
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

25. **ראשית**, התובע לא הציג ממצאים כלשהם, רפואיים או אחרים, התומכים בטענתו כי מצבו הבריאותי לקוי. התובע אף לא הוכיח כי מצבו הבריאותי הלקוי, כנטען על ידו, נגרם כתוצאה מתקרת האסבסט במפעל.
26. **שנית**, גם בעדותו של התובע לא מצאנו כל חיזוק לטענותיו אלו וגרסתו כי נאלץ להתפטר עקב מצבו הבריאותי לא הייתה מהימנה עלינו.
27. בהקשר זה נציין כי עדותו של התובע הייתה כללית ובלתי מפורטת, והתובע לא סיפק בעדותו כל הסבר מדוע בחר שלא להביא במסגרת ההליך ממצאים רפואיים התומכים בטענותיו, אף ששוחח עם רופאיו על כך בעל פה: "ש.יש לך בעיות בגלל תקרת אסבסט, מה היו הבעיות? ת. היתה לי תקופה, התחלתי את השיעול חזק מאוד, והשיעול הזה נמשך עד עצם היום הזה. ש. מי אמר לך שזה קשור לאסבסט? ת. אני בעצמי לא יודע, רק לאחר מכן שפנינו לרופאים...ש. האם יש תיעוד רפואי? ת. לא. קיבלתי אישור מהרופאה והיא הסבירה לי בעל פה..." (עמ' 24 לפרוטוקול ש' 10-3).
28. נוסף על כך, לא הייתה בידי התובע תשובה לטענת הנתבעת כי נדרשת תקופה בת 30 שנה על מנת לגרום לנזק בריאותי מתקרת אסבסט כנטען על ידי התובע, בעוד התובע עבד במשך 5 שנים בלבד (נ1, עמ' 11 לפרוטוקול ש' 7-1).
29. **לאור כל האמור לעיל, לא שוכנענו בטענתו של התובע כי יש להכיר בהתפטרותו כהתפטרות בדין מפוטר מכוח סעיף 6 לחוק, ואנו דוחים טענתו זו.**
- התפטרות מחמת הרעה מוחשית-**
30. לאחר ששקלנו את מלוא העדויות והראיות שהוצגו בפנינו, אנו קובעים כי התובע לא הרים את הנטל המוטל עליו כדי להוכיח כי הנו זכאי לפיצויים מכוח סעיף 11(א) לחוק, מהטעמים שלהלן:
31. **ראשית**, מהתנהלות התובע כפי שנפרשה בעדויות ובראיות שהובאו בפנינו (התכתובות שהוחלפו בין הצדדים, נספחים ג-ח' לתצהירי תובע ונספחים 1,3-9 לתצהירי הנתבעת), התרשמנו כי רצונו האמתי של התובע היה לעזוב את עבודתו בנתבעת וכי התובע לא חפץ להמתין להסדרת המחלוקות הכספיות בינו לבין הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

32. כך למשל, העלה התובע בתכתובות שהוחלפו בין הצדדים דרישה להחליף את התקרה והבהיר כי אם דרישה זו לא תיענה יתפטר מעבודתו, זאת אף שלא צירף למכתביו כל מסמך רפואי או אחר המצדיק את דרישתו זו.
33. **שנית**, מנגד להתנהלותו של התובע, התרשמנו מהתנהלותה של הנתבעת כפי שנפרשה בראיות שהוצגו בפנינו, כי הנתבעת אכן פעלה לטיפול בטענות התובע בנוגע לזכויותיו הכספיות. כך, במכתב הנתבעת מיום 14.4.13 (נספח 4 לתצהירה של גב' גואטה) התחייבה הנתבעת בפני התובע כי ישולמו לו הפרשי פנסיה וחופשה להם הינו זכאי לאחר בדיקה אותה ביצעה הנתבעת ותיקון, במסגרת תלוש השכר הקרוב. בהמשך לכך, הנתבעת אכן שילמה לתובע תשלומים בגין הפרשי פנסיה ודמי חופשה בתלוש 4/13 (נספח 17 לתצהירה של גב' גואטה).
34. בנוסף, ציינה הנתבעת במכתבה זה לתובע, כי נדרש לה פרק זמן של עד 45 יום לבדיקת חישוב השעות הנוספות. הנתבעת אף הפצירה בתובע כי: **"קיימים דרכים לסיים את העבודה בצורה תרבותית ומכובדת ולא בהטלת בוך ורפש במקום"** (מכתבה של הנתבעת מיום 25.4.13, נספח 7 לתצהירה של גב' גואטה).
35. חרף זאת, התובע מיאן להמתין למיצוי המחלוקת עם הנתבעת ומתוכן מכתביו של התובע עולה כי התובע סרב לתן לנתבעת הזדמנות אמתית ליישוב המחלוקת הכספית, אלא ביקש לסיים את יחסי העבודה עם הנתבעת.
36. לא נעלם מעינינו כי משך הזמן שחלף בין מכתבו הראשון של התובע למכתב התפטרותו הינו של חודש ימים, ואולם בנסיבות תיק זה, אנו סבורים כי היה על התובע להמתין ולאפשר לנתבעת למצות את הטיפול בטענותיו הכספיות, טרם התפטרותו.
37. **שלישית**, התרשמנו כי התנהלותו של התובע נבעה מרצונו לעזוב למקום עבודה חדש. בהקשר זה, הצהירה גב' גואטה כי התובע פנה אל הנתבעת עוד במהלך חודש 3/13 וביקש לדעת מתי מסתיים הסכם עבודתו מאחר והוא מבקש לעבור לחברה מתחרה (ס' 7 לתצהיר). האמור בתצהירה של גב' גואטה לא הופרך על ידי התובע, ועדותו של התובע לעניין זה אשר טען כי "קשה לי להיזכר על כך" (עמ' 10 לפרי' ש' 10-13), אינה מהימנה עלינו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1
- 2 38. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי התובע לא הוכיח כי המדובר בנסיבות
- 3 המצדיקות את התפטרותו בדין מפוטר, ודין התביעה ברכיב הפיצויים מכוח
- 4 סעיף 11(א) נדחית.
- 5
- 6 39. נציין, כי כאשר בחנו את התנהלות הצדדים בסיום יחסי העבודה, שקלנו גם את
- 7 טענות הנתבעת כי התובע נטל רכוש של הנתבעת אל מחוץ המפעל ונהג לצאת
- 8 לסידורים אישיים על חשבון שעות העבודה. אין בידינו לקבל את טענות אלו
- 9 מאחר ולא עלה בידי הנתבעת להוכיח טענותיה בהליך שלפנינו.
- 10
- 11 40. טענת הנתבעת כי התובע נטל רכוש מחוץ למפעל הוכחשה על ידי התובע אשר
- 12 טען כי מדובר היה בשקית ארוחת הצהריים שלו ולא ברכוש של המפעל (עמ' 12
- 13 לפרי' ש' 20-25). אף טענת הנתבעת כי התובע נהג לצאת לסידורים אישיים,
- 14 הוכחשה על ידי התובע.
- 15
- 16 41. אומנם הנתבעת צירפה לתצהירה של גב' גואטה תצהירים של 4 עובדים בחברה
- 17 אשר נכתב בהם כי ידוע להם כי התובע נהג לצאת לסידורים אישיים במהלך
- 18 העבודה (נספח 10), אולם לא מצאנו בראיות אלו כדי להוכיח את טענתה של
- 19 הנתבעת, מאחר וארבעת העובדים לא התייצבו למתן עדות, ללא הסבר כלשהו.
- 20
- 21 42. בהקשר זה, קובע סעיף 17 (א) סיפא לפקודת הראיות כי – "הוראות סעיף 15 אינן
- 22 גורעות מכוחו של בית המשפט לצוות כי המצהיר יחקר בבית המשפט, ובית המשפט יעתר
- 23 לבקשתו של בעל דין לצוות על כך; לא התייצב המצהיר, רשאי בית המשפט לפסול תצהירו
- 24 מלשמש ראיה".
- 25 בהתאם לכך, אנו קובעים כי בנסיבות תיק זה, אין באמור בתצהיריהם של
- 26 עובדים אלו כדי לשמש כראיה לטובת הנתבעת.
- 27
- 28 43. נוסף על כך, בצילום מצלמות האבטחה אשר צירפה הנתבעת לתצהירה (נספח
- 29 20 לתצהירה של גב' גואטה), אין כדי להוכיח את טענתה מאחר והתובע הכחיש
- 30 זאת וטען כי יצא לשם ארוחת צהריים (ר' עמ' 12 לפרי' ש' 22-25 וכן ס' 14-15
- 31 לתצהירו של התובע). מעבר לכך, אין בצילום זה כדי לבסס את טענת הנתבעת
- 32 כי התובע נהג לעשות כן לעיתים קרובות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 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
 - 29
 - 30
 - 31
 - 32
 - 33
44. גם טענת הנתבעת כי התובע יצא לפגישה עם באת כוחו במהלך שעות העבודה, לא הוכחה בפנינו, מאחר והנתבעת לא הוכיחה כי פגישה זו אכן נערכה על חשבון שעות העבודה כטענתה (עמ' 10 לפר' ש' 22-23).
45. לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי טענות הנתבעת כי התובע נהג לצאת לסידורים אישיים ונטל רכוש מחוץ למפעל, לא הוכחו בפנינו על כן דינן להידחות.
- הודעה מוקדמת-**
46. הנתבעת טענה כי התובע נטש את עבודתו ללא הודעה מוקדמת ויש לקזז מהסכומים המגיעים לתובע את גובה תשלום ההודעה המוקדמת העומד על סך של 7769 ₪.
47. התובע הכחיש טענתה זו של הנתבעת.
48. לאחר ששקלנו את מכלול הראיות והעדויות שהובאו בפנינו, אנו קובעים כי הנתבעת אינה זכאית לקיזוז סכומים בגין הודעה מוקדמת.
49. כעולה מהתכתובות שהוחלפו בין הצדדים, התובע נתן לנתבעת פרק זמן של למעלה מ – 30 יום, טרם התפטרותו. פרק זמן זה הינו מספק ועונה על תנאי החוק. אומנם, קבענו כי לתובע לא הייתה עילה להתפטרות בדין מפורטר, ואולם אין בכך כדי לאיין את העובדה כי התובע נתן לנתבעת התראה מספקת, בת למעלה מ – 30 יום, טרם התפטרותו.
- דמי הבראה-**
50. בתביעתו טען התובע כי שולמו לו דמי הבראה חלקיים (סעיף 45 לתביעה) אולם התובע לא פירט את טענתו זו בתצהירו או בסיכומיו, בעוד הנתבעת הוכיחה כי שולמו לתובע דמי הבראה מלאים (פרק ג' לתצהירה של גב' גואטה אשר לא הופרך על ידי התובע). לפיכך, אנו דוחים את טענתו זו של התובע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- דמי חג-**
- 1
- 2 51. התובע טען כי בהתאם להסכם הקיבוצי החל בענף העץ (סעיף 12 להסכם) זכאי
- 3 הוא לתשלום של 10 ימי חג בשנה, כאשר בהתאם להסכם זה, אין חובה לעבוד
- 4 ביום לפני או אחרי החג וכן נקבע שישולמו דמי חג גם עבור ימי חגים שיחולו
- 5 בשבת.
- 6
- 7 52. בהתאם לכך, לטענת התובע, הינו זכאי לסך כולל של 55 ימי חג, בעוד ששולמו
- 8 לו בפועל 36.5 ימי חג, לכן הינו זכאי לתשלום נוסף בגין 18.5 ימי חג, בסך כולל
- 9 של 6533.46 ₪ (ערך שכר יומי של 353.16 ₪ במכפלת 18.5 ימי חג).
- 10
- 11 53. עוד טען התובע, כי מעדותה של גב' גואטה עלה כי לתובע שולמו דמי חג אך
- 12 במידה והתובע עבד שלושה ימים לפני או אחרי החג, וכי הדבר סותר את הוראות
- 13 ההסכם הקיבוצי.
- 14
- 15 54. הנתבעת טענה מנגד (פרק ד' לסיכומיה), כי דמי החג שולמו לתובע במלואם בגין
- 16 השנים 2008 – 2013, כמפורט בתלושי השכר וטבלת החגים אשר צורפה
- 17 לתצהירה של גב' גואטה (נספחים 11 – 18 לתצהירה של גב' גואטה).
- 18
- 19 55. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בעניין אי תשלום דמי חג, אנו קובעים
- 20 כדלקמן:
- 21
- 22 56. מעיון בהוראות ההסכם הקיבוצי החל בענף העץ (אשר צורף כנספח 19 לתצהירה
- 23 של הנתבעת), עולה כי הצדק עם התובע.
- 24 בסעיף 12 להסכם זה אכן נקבע במפורש כי על הנתבעת חלה חובה לשלם לתובע
- 25 בעד 10 ימים, לפי הפירוט הבא: 8 חגי ישראל (2 ימי ראש השנה, יום כיפור, 2
- 26 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות), יום העצמאות וכן יום בחירה אחד. עוד
- 27 קובע ההסכם כי: "ד. הנהלת המפעל תשלם לעובדים בשכר יומי את דמי
- 28 החגים גם אם יחולו בשבת".
- 29
- 30 57. מבדיקת טבלאות החגים ותלושי השכר אשר צורפו לתצהירי הנתבעת עולה כי
- 31 הנתבעת אכן לא שילמה לתובע בגין ימי חג אשר חלו ביום שבת.
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

58. בהתאם לכך, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע בגין ימי חג אשר חלו בשבת, את הסכומים הבאים:
59. בשנת 2008 – יום אחד, בשנת 2009 - 4 ימים, בשנת 2010 – יומיים, בשנת 2011 – 3 ימים, בשנת 2012 – יום אחד ובסה"כ בגין 11 ימי חג.
60. מעיון בתחשיבי הצדדים עולה, כי הנתבעת לא שילמה לתובע בגין 3 ימי חג בחודש 9/12 מאחר והתובע שהה בחופשה בחודש זה וכן כי הנתבעת לא שילמה לתובע בגין יום חג אחד בחודש 4/13 מאחר והתובע שהה במחלה ביום זה. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, אנו קובעים, כי על הנתבעת לשלם לתובע גם בגין 4 ימי חג אלו, מאחר וזכותו של התובע לתשלום ימי חג כאמור בהסכם הקיבוצי, אינה נפגעת עת שוהה התובע במחלה או בחופשה.
- עם זאת, מקובל עלינו תחשיב הנתבעת כי בשנת 2008, בה התחיל התובע לעבוד, לא נדרשה הנתבעת לשלם לו בגין יום הבחירה (פורים) מאחר והתחיל לעבוד לאחר מועד זה. כך, גם בעבור שנת 2013 זכאי התובע לסך של 5 ימים בסך הכל, מאחר וסיים לעבוד בחודש 5/13.
61. באשר לטענת התובע כי גב' גואטה הודתה בחקירתה כי שילמה דמי חג אך באם התובע עבד 3 ימים מראש, הרי שאין רלבנטיות לטענה זו, מאחר ומבדיקת תלושי השכר וטבלת החגים של הנתבעת עולה כי ממילא שילמה הנתבעת לתובע את מלוא דמי החגים בגין כל שנה משנות עבודתו, למעט ימי החג אשר נפלו בשבת, לגביהם הורינו לנתבעת לשלם, כמפורט לעיל וכן ימים בהם היה התובע חולה או שהה בחופשה.
62. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע בגין 15 ימי חג, במכפלת ערך שכר יומי של 353.16 ₪ (עליו לא חלקה הנתבעת), ובסה"כ – 5297.4 ₪.
- דמי חופשה-**
63. לטענת התובע (פרק ג' לסיכומיו), זכאי הוא לתשלומים בגין דמי חופשה. בהקשר זה, הודה התובע כי שולמו לו תשלומים בגין דמי חופשה כמפורט



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 בתלושי שכר, ואולם לטענתו מדובר בסכומים פיקטיביים אשר לא שיקפו ימי
- 2 חופשה בפועל, כעולה מהשוואת תלושי שכר לדוחות הנוכחות שלו, כאשר
- 3 החופשה מצוינת בתלושים גם בחודשים בהם עבד התובע 230 שעות ומעלה.
- 4 התובע הפנה לעניין זה לתלושים ולדוחות של חודשים 11-12/11.
- 5
- 6 64. עוד טען התובע, כי הנתבעת הודתה כי לא שמרה בידיה פנקס חופשה לכן הנטל
- 7 מוטל על הנתבעת להוכיח את ימי החופשה אשר נטל בפועל. במקרה דנן לא
- 8 הוכיחה הנתבעת כי התובע יצא בפועל לחופשה בתשלום, כעולה מדוחות
- 9 הנוכחות של התובע, אשר מוכיחים כי התובע לא יצא לחופשה. התובע הוסיף
- 10 וטען כי אין לקזז מהסכומים ששולמו את המגיע לו בגין פדיון חופשה.
- 11
- 12 65. בהתאם לכך, טען התובע כי הינו זכאי לסך כולל של 42.4 ימי חופשה, בגין
- 13 השנים 2010-2013, במכפלת של 353.16 ש"ח ולסך של 14,974 ש"ח בגין דמי חופשה.
- 14
- 15 66. לטענת הנתבעת, שולמו לתובע מלוא דמי החופשה להם הינו זכאי בגין מלוא
- 16 תקופת עבודתו. הנתבעת הפנתה בעניין זה לתלושי השכר של התובע, בהם
- 17 פורטה מכסת החופשה השנתית אשר שולמה לתובע (פרק ג' ונספחים 11-16
- 18 לתצהירה של גב' גואטה).
- 19
- 20 67. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בעניין דמי החופשה, החלטנו הינה
- 21 כדלקמן:
- 22
- 23 68. בהתאם לפסיקה, בסיום יחסי העבודה זכאי התובע לפדיון חופשה בגין שלוש
- 24 השנים המלאות האחרונות, בנוסף לזכאותו לימי חופשה בגין השנה השוטפת
- 25 (ראו-ע"ע 547/06 כהן נ' אנויה, פורסם בנבו, ניתן ביום 8.10.2007).
- 26
- 27 69. עוד נפסק כי נטל הראייה כי התובע אכן נטל חופשה שנתית, מוטל על המעביד:
- 28 "כלל ידוע הוא כי נטל הראייה, שמלוא החופשה השנתית ניתן בפועל לעובד, מוטל על
- 29 המעביד, אשר חייב לנהל פנקס חופשה כמצוות סעיף 25 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-
- 30 1951. חובת ההוכחה מוטלת אפוא על המעביד הנתבע ולא על העובד התובע, להראות כי זכה
- 31 התובע למלוא החופשה השנתית המגיעה לו." (ראו-דב"ע לא/22-3 צ'יק ליפוט נ' חייב
- 32 קסטנר, פד"ע ד' 215).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 כן נפסק כי "נטל הראיה מוטל על הנתבעת להוכיח, כי אכן שילמה לתובע דמי חופשה
- 2 ביתר... וכי הייתה זכאית לקזזם". (כב' סגנית הנשיא הופמן בעב (ב"ש) 2982/05 מנדלוביץ
- 3 מריוס נ' ניצנים חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ, פורסם בנבו, 28.10.07).
- 4
- 5 70. נוסף על כך, בהתאם להלכה הפסוקה אין לשלם לעובד סכום עבור פדיון ימי
- 6 חופשה כתחליף לחופשה בפועל לה זכאי העובד ובהתאם לכך אין לקזז סכומים
- 7 אלו. יפים לעניינינו קביעות בית הדין הארצי: "תכליתו של חוק חופשה שנתית
- 8 היא לתת לעובד חופשה בפועל, מנוחה, על מנת שיאגור כוח לעתיד... מכיוון שאין לשלם
- 9 לעובד סכום עבור פדיון ימי חופשה, כתחליף לחופשה בפועל לה הוא זכאי מכוח חוק חופשה
- 10 שנתית, אין מקום לקזז את הסכומים ששולמו למעוררת, ודין הערעור בעניין זה להתקבל"
- 11 (עע (ארצי) 324/05 ריבה אצ'ילדייב נ' עמישב שרותים בע"מ, ניתן ביום 27.3.06).
- 12
- 13 71. אם כן, נטל ההוכחה כי התובע נעדר מעבודתו בגין חופשה וניצל בפועל את מלוא
- 14 ימי חופשתו השנתית אותם יש לנכות ממשכורתו, מוטל על הנתבעת. בענייננו,
- 15 הנתבעת לא הרימה נטל זה.
- 16
- 17 72. אומנם, בתלושי השכר של הנתבעת מופיעה יתרת חופשתו של התובע לעומת
- 18 מכסת ניצול החופשה אולם, הנתבעת לא הוכיחה כי מדובר ביתרת חופשה
- 19 אמתית אשר אכן נוצלה על ידי התובע בפועל. הנתבעת לא הציגה פנקס חופשה
- 20 ואף לא פירטה באילו ימים נעדר התובע מעבודתו.
- 21
- 22 73. זאת ועוד. במסמכים שהציגה הנתבעת התגלו אי התאמות, כאשר השוואה בין
- 23 תלושי שכרו של התובע לדוחות הנוכחות מלמדת כי קיימים חודשים בהם עבד
- 24 התובע משרה מלאה ואף מעבר, ועדיין שולם לו באותם חודשים בגין דמי
- 25 חופשה. כך למשל, השוואה בין תלוש שכרו של התובע לחודש 10/10 לבין דו"ח
- 26 הנוכחות של התובע לאותו החודש (נספח 13 לתצהירה של גב' גואטה), מעלה כי
- 27 שולמו לתובע באותו חודש 3 ימי חופשה, אף שעבד בכל ימי החודש. כך, גם
- 28 בחודשים 11-12/11 אליהם הפנה התובע.
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

74. דברים דומים עולים מעדותה של גב' גואטה, חשבת השכר, אשר הודתה בהגינותה כי בעבר נהגה הנתבעת לשלם לעובדיה פדיון חופשה אף שלא יצאו לחופשה. עוד הבהירה גב' גואטה בעדותה כי התובע אכן לא ניצל את מכסת החופשה המגיעה לו: "ש. כל חודש וחודש, כולל חודשים שהוא עובד מעל 230 שעות, ועל פי דוחות הנוכחות שהוא עבד בכל הימים, הוא נמצא בחופש? ת. יש עובדים שמבקשים את פדיון החופשה שלהם, דבר שהסכמנו בעבר. נכון להיום לא עושים זאת. הוא קיבל את הכסף. זה שהוא לא יצא לחופש אין לנו הסתייגות לכך אך הוא קיבל כסף" (עמ' 15 לפר' ש' 22-16).
75. מכל האמור עולה, כי התובע זכאי לדמי חופשה מהנתבעת, מאחר ולא ניצל את חופשתו בפועל והנתבעת אינה רשאית לקזז את סכום דמי החופשה אשר שולמו לתובע.
76. בענייננו, בהתאם לאמור בסכם הקיבוצי (ס' 23), התובע זכאי לתשלום של 13 ימי חופשה בגין השנים 2010-2011, ל- 14 יום חופשה בגין שנת 2012 ול- 5X19/12 (7.9 ימי חופשה) ימי חופשה בגין 5 חודשי עבודתו במהלך 2013. ובסה"כ ל- 47.9 ימי חופשה.
77. מאחר ובהתאם לאמור בתצהירו של התובע (ס' 37 אשר לא הופרך), ניצל התובע 5.5 ימי חופשה בפועל, הרי שייתרת חופשתו של התובע עומדת על 42.4 ימי חופשה.
- בהתאם לתחשיב אותו ערך התובע (ובהעדר תחשיב נגדי מצד הנתבעת), התובע זכאי ל- 42.4 ימים במכפלת ערך שכר יומי של 353.16, ובסה"כ לסך של 14,974 ₪.
- שעות נוספות-**
78. לטענת התובע הועסק בנתבעת 6 ימים בשבוע, כאשר שעות עבודתו היו בדרך כלל בימים א-ה בשעות 7:00-17:00, ובימי שישי החל מהשעה 7:00-13:00.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

79. עוד טען התובע, כי במהלך יום עבודתו יצא לשתי הפסקות בנות חצי שעה כל אחת, במסגרתן נדרש לענות לטלפונים ולהתפנות למטלות מבוקשות ולכן בפועל לא דובר בהפסקה של ממש.
80. בכל הקשור להפסקות, העלה התובע שלוש טענות נוספות - **האחת**, התובע הפנה לפסיקה וטען כי במקרה בו נוכחותו של העובד במקום העבודה היא הכרח, זמן ההפסקה ייחשב כחלק משעות העבודה וכך הדבר בעניינו. **השנייה**, התובע טען כי אף אם ייקבע כי מדובר בזמן הפסקה ולא בזמן עבודה, אין משמעות הדבר כי עסקין בהפסקה שניתן לנכותה משכר התובע שכן הפסקה זו לא הופיעה בתלוש השכר או בהסכם העבודה של התובע והתובע לא ידע כלל על זכות הקיזוז וחווה שנמסר לו בשנת 2012 לא היה זכר לכך. לעניין זה, הפנה התובע לפרשת אגרון (ע"ע 570/06 אגרון נ' כץ, פורסם ביום 14.10.07, להלן: **פרשת אגרון**).
- השלישית**, לטענת התובע הנתבעת בחרה שלא להביא למתן עדות את הממונה הישיר על התובע או עובדים שעבדו במחיצתו על כן יש לזקוף זאת לחובתה של הנתבעת ולקבוע כי מדובר בראיות שהיו פועלות כנגדה.
81. עוד טען התובע, כי יש לדחות את האמור בדוחות הנוכחות אשר הוגשו מטעם הנתבעת (נספחים 11-18 לתצהירה של גבי גואטה), מאחר ואלו אינם דוחות הנוכחות האמתיים (כפי שצורפו כנספח י' לתצהירו של התובע), אלא דוחות נוכחות "משופצים" לאחר שהנתבעת הפחיתה מהם את משך ההפסקה של התובע.
82. לפיכך, לטענת התובע הינו זכאי לגמול שעות נוספות אשר לא שולם בסך של 58,906 ש"ח (נספח י' לתצהירו של התובע, עמ' 4 לפרוטוקול ש' 19-24, עמ' 5 ש' 10-17).
83. הנתבעת טענה מנגד כי התובע עבד לפי הסכם במתכונת מוסכמת של משרה מלאה בלבד. אולם, בפועל התובע היה נשאר מעבר למשרה מלאה מבלי שהדבר היה ידוע למנהלי החברה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

84. כאשר התובע פנה לנתבעת בעניין זה, היא ביצעה בדיקה של הדבר והתגלה חסר לכאורה של 9446.81 ₪ על פי דוח שעות שערכה חשבת השכר (נספח 17 לתצהירה), אשר תוכנו לא נסתר בחקירה הנגדית.
85. עוד טענה הנתבעת כי התחשיב אותו הציג התובע שגוי מאחר והתובע אינו מחשב את זמן הפסקות הבוקר והצהריים אותן נטל מידי יום, במשך שעה אחת מידי יום.
86. לטענת הנתבעת יש להפחית מתחשיבו של התובע את פרקי הזמן הקודמים לשעה 7:00 בבוקר, שעת תחילת העבודה במפעל, כאשר כל שעה בה הגיע התובע טרם לשעת התחלת העבודה, לשם התארגנות, שיחות חולין וכו' אין לכללה בגדר שעות העבודה.
87. הנתבעת הוסיפה וטענה כי מהסכום של 9446.81 ₪ בגין שעות נוספות להן זכאי התובע, יש להפחית את השעות בהן נהג התובע לצאת מהמפעל לסידורים על חשבון זמן העבודה, וכן את התשלום בגין אי מתן הודעה מוקדמת על ידי התובע. לאור זאת, טענה הנתבעת כי התובע אינו זכאי כלל לתשלום כלשהו בגין שעות נוספות.
88. סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה (להלן: החוק) קובע לגבי הפסקות ביום העבודה של עובד, כדלקמן: "20. (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- $\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השביעית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות. (ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה".
89. הלכה פסוקה היא כי: "המונח 'הפסקה' הקובע בסעיף 20 לחוק תלוי במכלול העובדות של כל מקרה, ויש להעמיד כל מקרה במבחן 'עמידה לרשות העבודה', וזאת בשים לב לתפקידו של העובד, מקום עבודתו, חובת נוכחות במקום העבודה, מיקום המפעל, האם העובד רשאי לצאת מהמפעל, האם העובד ישן במקום העבודה כעניין שבשגרה ועוד. יש



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 מקרים בהם העובד ישן, נח או אוכל במקום העבודה בזמן "הפסקה", אך רק לפי נסיבותיו
2 של כל מקרה ומקרה ניתן להכריע האם מדובר בשעות עבודה אם לאו. זאת ועוד, בשעות
3 שאינן שעות עבודה רגילות חופשי העובד לעשות כרצונו בלי להיות בקרבת המפעל או להיות
4 מוכן לחזור למפעל. בהפסקה של חצי שעה העובד לא אמור להיות מוגבל. עם זאת, נעיר, כי
5 בהפסקה של חצי שעה שבמהלכה רגילים העובדים לאכול ארוחה במזנון המפעל, סביר
6 שהעובד נמצא בשטח המפעל, ולא יוצא אותו, ואין בכך בלבד, כדי לקבוע האם מדובר בזמן
7 "הפסקה" אם לאו. "...שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה.
8 'הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה' נאמר, ולא הזמן שבו מצוי העובד במקום העבודה,
9 ללמדך שיכול והעובד ימצא במקום העבודה והשעות לא תהיינה שעות עבודה, ויכול ויימצא
10 בבית, והשעות תהיינה שעות עבודה. הקובע הוא אם העובד עומד 'לרשות העבודה', או
11 לרשות עצמו... (ראו-ע"ע (ארצי) 131/07 גלעד גולדברג נ' אורטל שירותי כח אדם
12 בע"מ, פורסם בנבו, ניתן ביום 13.5.09).
- 13
14 90. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בעניין רכיב השעות הנוספות, שוכנענו כי יש
15 להפחית מחישוב השעות הנוספות של התובע את שעות הנוכחות של התובע
16 במפעל טרם השעה 7:00 בבוקר וכן את שעות ההפסקה של התובע, מהטעמים
17 אותם נפרט להלן:
- 18
19 91. מעיון בתחשיב התובע עולה כי תחשיב זה כולל שעות נוכחות במפעל טרם השעה
20 7:00 בבוקר. הוכח בפנינו כי שעת התחלת העבודה בנתבעת הייתה בשעה 7:00
21 בבוקר וכי התובע היה מודע לכך, כפי שאישר התובע בעדותו (עמ' 12 לפרי' שי-2
22 3) וכן בהמשך עדותו: "ש. בכל זאת, בחישובים שערכת, נספח י לתצהירך –
23 תבעת גם בגין הגעה במספר דקות קודם לשעה 7 – תאשר שזה מה שעשית?
24 למשל- ת. אפילו שאנו מעבירים כרטיסים קצת לפני שעה 7 אנו מתחילים
25 לעבוד רק משעה 7". (עמ' 12 לפרי' שי-13). בנוסף, הנתבעת הוכיחה כי במפעל
26 תלוי שלט המודיע כי תחילת העבודה הינה בשעה 7 בבוקר (נספח 18 לתצהירה
27 של גב' גואטה, עמ' 17 לפרי' שי-10), וטענתו של התובע אשר טען כי מעולם לא
28 ראה שלט זה, לא הייתה מהימנה עלינו (עמ' 12 לפרי' שי-7).
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 92. בהתאם לכך, אנו קובעים כי ככל שבחר התובע להגיע לעבודתו טרם שעת
2 תחילת עבודתו בשעה 7 בבוקר, אף שהיה מודע לכך כי עבודתו מתחילה בשעה
3 7, הרי אין לחשב שעות אלו במסגרת שעות עבודתו של התובע.
4
5 93. בכל הקשור לזמן ההפסקה שעמד לרשות התובע - אין חולק בין הצדדים כי
6 לרשות התובע עמדו 2 הפסקות ביום, אשר אורכן שעה אחת בסך הכל (קיומן
7 של הפסקות אלו מוגדר בהסכם הקיבוצי שחל על הנתבעת - ס' 10 להסכם, נספח
8 10 לתצהירה של גב' גואטה וכן ר' ס' 11 לתצהירו של התובע וכן עדותו של מר
9 וסילייב מטעם התובע בעמ' 6 ש' 16-22).
10
11 94. מהעדויות והראיות שנפרשו לפנינו שוכנענו כי במהלך הפסקות אלו, היה התובע
12 חופשי לעשות כרצונו, בין אם מדובר באכילה, במנוחה או ביציאה מהמפעל
13 לסידורים אישיים.
14
15 95. אין בידינו לקבל את גרסתו של התובע (ס' 11 לתצהירו) על פיה נדרש לטפל
16 בנושאים שוטפים ולענות לטלפונים במהלך ההפסקה. טענתו זו של התובע
17 הועלתה בכלליות ובאופן סתמי ביותר והתובע לא הבהיר בתצהירו מהם בדיוק
18 אותם נושאים שוטפים בהם נדרש לטפל דווקא במהלך ההפסקה.
19
20 96. גם בעדותו לא מצאנו חיזוק לטענתו זו. טענתו של התובע כי נדרש לענות
21 לטלפונים דחופים אשר צלצלו בלי הפסקה, לא הייתה מהימנה עלינו. התובע
22 העיד בעניין זה-
23 "ש. מה היה דחוף שהתקשרו אליך מהמחלקה בזמן שעבדת, לענות
24 לטל?
25 ת. צלצלו כל מיני פקידות...הצלצולים היו בלי הפסקה" (עמ' 13 לפר'
26 ש' 9-16).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

97. בעדות התובע התגלו סתירות, כאשר מחד טען כי נדרש לענות לטלפונים אשר
 צלצלו בלי הפסקה מאחר והיה אחראי הזמנות במפעל ומאידך, לא ידע התובע
 להשיב מהי כמות ההזמנות החודשית הנדרשת :
 "ש. מה היה דחוף שהתקשרו אליך..
 ת. צלצלו אלי כל מיני פקידות. וגם תמיד צלמלו וביקשו הזמנות לסדר.
 אתה אחראי על הזמנות?
 ת. כן. במקום הזה הייתי אחראי גם על הזמנות.
 ש. בכל הפסקה התקשרו דווקא עבור הזמנות?
 ת. אף פעם לא היה אף יום אחד שלא היה צלצול ללא הזמנות וללא
 שאלות...
 ש.כ. מה הזמנות יש בחודש?
 ת. לא מסוגל לענות" (עמ' 13 לפר' ש' 10-29).
 98. התובע אף העיד כי יכול היה לצאת מהמפעל בזמן ההפסקות: "גם בזמן
 ההפסקה, ובזמן שעות רגילות, היו צלצולים וגם שהלכתי מהמפעל הטל'
 צלצל. בזמן שהלכתי לעבודה הטל' של העבודה היה עלי, אז היו שאלות
 וצלצולים ועניתי" (עמ' 13 לפר' ש' 17-19).
 99. עדותו זו של התובע עולה בקנה אחד עם האמור בתצהירה של גב' גואטה (ס' 22)
 וכן בתצהירו של מר יוסיפוב (ס' 6-7) אשר הצהיר כי לא נמנע מהתובע או כל
 עובד אחר יציאה להפסקה והתובע היה חופשי לעשות כרצונו ואף לצאת
 לסידורים.
 100. גם בעדותו של מר וסילייב, אשר העיד מטעם התובע, היה כדי להחליש את גרסת
 התובע ולחזק את גרסת הנתבעת. מר וסילייב לא ידע להסביר מהן אותן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 "עבודות שוטפות" אותן נדרש לבצע התובע במהלך ההפסקות וגרסתו הייתה
2 כללית ובלתי משכנעת:
- 3 "כל הזמן הוא ענה לטל' והיו כל מיני עבודות שוטפות, שהוא כן חייב
4 לעשות בכאילו הפסקה", "אף פעם שישבת עם התובע לא היה לו טל'
5 מאשתו?
- 6 ת. אני לא מדבר את השפה שלהם.....
- 7 ת. אתה מתכוון האם הפריעו לי בזמן שהיתה הפסקה? לי אף פעם אף
8 אחד לא הפריע. אני רוצה להוסיף להבדיל ממנו – לתובע הפריעו ולי
9 לא..
- 10 ש. מה הם המטלות?
- 11 ת. היה בלי סוף טל'.. כל פעם היה טל' והתובע היה קופץ באמצע האוכל
12 והפסקנו את השיחה.
- 13 ש. למעט טל', לא היה שום מטלות נכון?
- 14 ת. הוא כל הזמן היה קופץ משהו מחושמל...". (עמ' 6 לפרי' ש' 12-33,
15 עמ' 7 לפרי' ש' 1-6).
- 16 101. לאור האמור לעיל, שוכנענו כי במהלכן של ההפסקות אשר עמדו לרשות התובע
17 היה התובע חופשי לעשות כרצונו.
- 18
- 19 102. עוד שקלנו את טענותיו של התובע כי אין לנכות מזמן עבודתו את משך
20 ההפסקות שניתן לו מאחר ולא ידע על קיומו של הניכוי. לאחר ששקלנו טענה זו
21 בכובד ראש, אנו סבורים כי בנסיבות מקרה זה, אין מקום לקבלה. בענייננו,
22 מתקיימות נסיבות שונות מהנסיבות המפורטות בפרשת אגרון אליה הפנה
23 התובע. כך, בענייננו הוכח בפנינו כי התובע היה מודע היטב כי עומדות לרשותו
24 הפסקות וכן משך ההפסקה ואף היה רשאי לעשות כרצונו במהלך זמן זה. לפיכך,
25 בנסיבות מקרה זה ולאור התנהלות הצדדים, אנו סבורים כי לא יהא זה צודק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 להכריע כי אין לנכות סכומים אלו בעת עריכת תחשיב כולל בין הצדדים בדבר
- 2 השעות להן זכאי התובע, כאשר הנתבעת אף הגישה תחשיב מדויק לעניין זה.
- 3
- 4 103. לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי יש להפחית משעות עבודתו של התובע את
- 5 משך ההפסקות וכן את משך הזמן לפני השעה 7 בבוקר.
- 6
- 7 104. כאמור לעיל, הנתבעת הגישה תחשיב שעות נוספות אשר צורף לתצהירה של
- 8 חשבת השכר, הגב' גואטה (נספחים 11-17), אשר כולל הפחתה של שעת
- 9 ההפסקה ושעת העבודה טרם השעה 7, לפיו על הנתבעת לשלם לתובע סך של
- 10 9446.81 ₪ בגין שעות נוספות.
- 11
- 12 105. בסיכומי התשובה אותם הגיש התובע, טען התובע כי ההפרש בין תחשיב התובע
- 13 ותחשיב הנתבעת בכל הקשור לסכום השעות הנוספות להן זכאי התובע, לא נובע
- 14 אך מהפחתת שעת ההפסקה ושעת תחילת העבודה, אלא כי הנתבעת מפחיתה
- 15 בתחשיב השעות הנוספות אשר הוגש מטעמה באופן קיצוני משעות עבודתו של
- 16 התובע, גם לאחר זמן הפסקה לו היא טוענת, בניגוד לנתוני האמת המפורטים
- 17 בדוחות הנוכחות.
- 18
- 19 106. לטענת התובע, ניתן להסיק זאת לאור המספר הנמוך של השעות הנוספות בגובה
- 20 של 150% המפורטות בתחשיבי הנתבעת אל מול דוחות הנוכחות ומאחר
- 21 וחשובי הנתבעת אינם מפרטים את החישוב החודשי ברמה היומית. בהקשר
- 22 זה, צירף התובע לסיכומיו טבלת השוואה בין נתוני דוחות הנוכחות שנמסרו
- 23 לתובע לבין הנתונים עליהם התבססה הנתבעת בחישוב השעות הנוספות להן
- 24 זכאי התובע (נספח א' לסיכומי התשובה).

25



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

107. לאחר ששקלנו טענתו זו של התובע ובחנו את כמות השעות הנוספות המפורטות בדוחות הנוכחות, בתחשיבה של הנתבעת וכן בטבלת ההשוואה אותה צירף התובע לסיכומיו, סבורים אנו כי דין טענת התובע להידחות.
108. עיון בטבלת ההשוואה אותה ערך התובע מעלה כי התובע השווה בין כמות השעות החודשית הכוללת המפורטת בדוחות הנוכחות לבין כמות השעות החודשית הבסיסית (100% משרה) המפורטת בתחשיב הנתבעת ולא הכליל את השעות הנוספות (125%, 150%) המפורטת בתחשיב הנתבעת. לפיכך, מאחר והתובע לא הכליל את כלל השעות אותן היה עליו להכליל כאשר סכם את השעות המפורטות בתחשיב הנתבעת, נוצר הפער עליו הצביע התובע בטבלת ההשוואה בין כמות השעות המפורטת בתחשיב הנתבעת לזו המפורטת בדוחות הנוכחות. מכאן, כי פער זה אינו תוצאה של הפחתה מכוונת של הנתבעת, כטענת התובע.
109. זאת ועוד. ממילא ככל שלשיטתו של התובע, הפער בין המסמכים נובע מכשל בתחשיב הנתבעת, היה על התובע לחקור את חשבת השכר של הנתבעת, גבי גואטה על פער זה, אך התובע בחר שלא לעשות כן ועל כן אינו יכול להעלות טענות לעניין זה בסיכומיו.
110. לאור האמור לעיל, אנו דוחים את טענת התובע.
111. נבהיר, כי שקלנו גם את טענתה של הנתבעת כי יש להפחית מסכום השעות הנוספות להן זכאי התובע את תשלום ההודעה המוקדמת וכן השעות בהן יצא התובע לסידורים אישיים, ואין בידינו לקבל טענה זו.
112. כמפורט לעיל, הכרענו כי אין לחייב את התובע בתשלום הודעה מוקדמת וכן כי טענתה של הנתבעת כי התובע נהג לצאת לסידורים אישיים לא הוכחה (ואף לא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1 כומתה). בהתאם לכך, אנו דוחים את טענת הנתבעת בעניין קיזוז סכומים
2 מהסכום לו זכאי התובע בגין שעות נוספות.
3
- 4 113. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע סך של 9446.81
5 ₪ בגין שעות נוספות.
6
- 7 **דמי פנסיה-**
- 8 114. לטענת התובע הנתבעת שילמה תשלומי פנסיה חלקיים בלבד. בהתאם לצו
9 ההרחבה על הנתבעת היה להפריש 6% משכרו בגין גמל, ועל פי תלושי השכר
10 הנמצאים בידו הינו זכאי להפרשי פנסיה בסך של 1563 ₪ (סעיפים 52, 53
11 לתצהירו של התובע, סעיף 29 לסיכומי התובע). התובע טען כי יש לדחות את
12 טענת הנתבעת כי יש לחשב את הפרשי הפנסיה לתובע בקיזוז שעת ההפסקה.
13
14
- 15 115. עוד טען התובע, כי טענתה של גב' גואטה, חשבת השכר של הנתבעת, בדבר
16 תשלום לתובע בסך של 1220 ₪ בחודש 4/13 אינה מבוססת, מאחר ומעיון
17 בתלוש זה עולה כי אין כל תשלום בחודש זה בגין הפרשי פנסיה.
18
19
- 20 116. הנתבעת טענה מנגד, כי שולם לתובע בגין הפרשי פנסיה סך של 1220 ₪ בתלוש
21 חודש 4/13. לטענתה ההפרש בין סכום זה לסך של 1562 ₪ אשר דורש התובע
22 בתצהירו נובע מכך שהתובע מחשב את שעת ההפסקה כשעת עבודה, בניגוד
23 לחוק ולכן יש להפחית שעה מחישובו של התובע.
24
25
- 26 117. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בדבר אי תשלום דמי פנסיה, שוכנענו כי
27 שולמו לתובע מלוא דמי הפנסיה להם הוא זכאי בגין תקופת עבודתו.
28
29
- 30 118. מאחר וקבענו כי עדיפה עלינו גרסת הנתבעת לפיה התובע יכול היה לעשות
31 כרצונו במהלך ההפסקות, זכאית הנתבעת להחסיר שעה אחת משעות עבודתו
32 ומחישוב הגמל לו זכאי התובע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

- 1
- 2
- 3 119. בנוסף, תצהירה של גב' גואטה (ס' 23) לעניין זה, עלה בקנה אחד עם עדותה ואף
- 4 עם תלוש השכר לחודש 4/13 אשר צורף כנספח 16 לתצהירה של גב' גואטה,
- 5 מבדיקתו עולה כי אכן מפורט בתלוש זה תשלום בגין פנסיה אשר שולם לתובע
- 6 בסך של 1220 ₪, כנטען על ידי הנתבעת.
- 7
- 8
- 9 120. נציין כי לא נעלם מעינינו, כי הנתבעת טענה כי המדובר בסך של 1220 ₪ אשר
- 10 שולם לתובע, בעוד בתלוש השכר מפורט סכום של 1119.32 ₪ בלבד. אולם,
- 11 מאחר וממילא טענת התובע הינה כי לא שולם לו סכום כלשהו במסגרת תלוש
- 12 4/13 (סעיף 29 לסיכומי התובע - "לאור עיון בתלוש זה ממנו עולה כי אין תשלום
- 13 כזה או אחר בחודש זה בגין הפרשי פנסיה"), הרי שאין בכך כדי לשנות את
- 14 החלטתנו.
- 15
- 16 **נזק ראייתי ותלושי שכר לקויים-**
- 17 121. בכתב התביעה (סעיף 53) תבע התובע נזק ראייתי בסך של 134,691 ₪, מאחר
- 18 והיו חסרים תלושי שכר ודוחות נוכחות וכן פיצוי בסך 2500 ₪ בגין תלושי שכר
- 19 לקויים.
- 20
- 21 122. בעניין זה, אנו מקבלים את טענה הנתבעת (סעיף 30 לסיכומי הנתבעת) וקובעים
- 22 כי התובע זנח טענה זו בסיכומיו. בנוסף, ממילא הציגה הנתבעת את מלוא
- 23 התלושים והדוחות הנדרשים.
- 24
- 25 123. נוסף, כי בחנו גם את טענתה של הנתבעת (ס' 28 לסיכומיה), לפיה מאחר והוכח
- 26 כי חישובי התובע נערכו על ידי באת כוחו ולא על ידו, יש לפסול אותם בהיותם
- 27 עדות שמועה, בעוד יש לקבלה במלואם את תחשיבי הנתבעת מאחר וחשבת
- 28 השכר, גב' גואטה, לא נחקרה על תחשיביה. אין בידינו לקבל טענה זו, מאחר
- 29 וממילא תחשיב רכיבי התביעה שהתקבלו (שעות נוספות, חופשה, הפרשי פנסיה
- 30 ודמי חגים) מבוסס על הדין ועל מסמכים שאינם שנויים במחלוקת (הסכם
- 31 קיבוצי, תלושי שכר ודוחות נוכחות).
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25353-02-14

סוף דבר-

1

2 124. התביעה כנגד הנתבעת בעילות פיצויי פיטורים, דמי הבראה, הפרשי פנסיה
3 – נדחית.

4

5 125. הנתבעת תשלם לתובע תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין את הסכומים
6 הבאים:

7

דמי חגים בסך של 5297.4 ש"ח ₪.

8

דמי חופשה בסך של 14,974 ש"ח ₪.

9

גמול בגין עבודה בשעות נוספות בסך של 9446.81 ש"ח ₪.

10

11 126. דרישת הנתבעת לקיזוז סכום הודעה מוקדמת – נדחית.

12

13 127. בהתאם לכך, סך כל רכיבי התביעה להם זכאי התובע עומד על 29,718 ש"ח.

14

סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה כדין מיום הגשת התביעה ועד

15

התשלום המלא בפועל.

16

17 128. אשר לשאלת ההוצאות ושכ"ט עו"ד- בהקשר זה שקלנו את העובדה כי

18

מרבית התביעה אשר הוגשה בסכום של 242,388 ₪, נדחתה על כן ראוי היה

19

לחייב את התובע בהוצאות אולם, לפני משורת הדין איננו עושים כן.

20

כל צד יישא בהוצאותיו.

21

22 לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 יום מיום המצאת

23

פסק הדין.

24

25 ניתן היום, י"ז אלול תשע"ו, (20 ספטמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

רוית צדיק, שופטת
אב"ד

נציג ציבור עובדים
מר הרצל גבע

26

27