



בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

לפני: כב' השופטת יעל אנגלברג שהם

- דן יחיד -

התובע: אל קראלה רמזי
ע"י ב"כ עו"ד אלבז תאמר

-

הנתבעת: מיקי את עודד בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אדמית בכר ועו"ד שרון ברוורמן

פסק דין

תביעה זו עניינה תשלום זכויות בגין עבודת התובע אצל הנתבעת וסיומה.

רקע עובדתי

1. התובע עבד אצל הנתבעת מחודש 9/11 ועד לחודש 5/16.
2. מטעם התובע העיד הוא עצמו ואילו מטעם הנתבעת העידו מנהלה מר מיכאל ועקנין (להלן: **מר ועקנין**) ומנהלת חשבונות הגב' גלית בכר (להלן: **הגב' בכר**).

המחלוקת

3. הצדדים חלוקים בשאלה - האם עוסקת הנתבעת בענף הבניין וכפועל יוצא מכך, האם חלות עליה הוראות צו ההרחבה בענף זה. עוד חלקו הצדדים באשר לנסיבות סיום יחסי העבודה ולזכויות שלהן זכאי התובע בגין נסיבות אלה ובגין תחולת צו ההרחבה בענף הבניין.

צו הרחבה

4. **לטענת התובע**, חלות על הצדדים הוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף הבנייה שכן הנתבעת נכללת בגדר הגדרת "מעסיק" שבצו ההרחבה ומנהל הנתבעת הודה שהנתבעת עוסקת בעבודות הובלת עפר, חפירות, פיתוח כבישים ותשתיות.



בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

לטענת הנתבעת, היא אינה חברה בהתאחדות הקבלנים והבונינים ועל כן לא חלות עליה הוראות ההסכמים הקיבוציים בענף הבניין. לדבריה, משלא הציג התובע כל ראיה כי על הצדדים חלים ההסכמים הקיבוציים בענף הבניין, יש לדחות טענותיו בעניין זה.

5. אין חולק כי הנתבעת עוסקת בעבודות עפר ופיתוח הנכנסות בגדר הגדרת "מעסיק" בהסכם הקיבוצי בענף הבניין. משלא הוצגה כל ראיה שיש בה כדי להעיד שהנתבעת היא חברה בהתאחדות הקבלנים, לא הוכח כי חלות עליה הוראות ההסכם קיבוצי בענף הבניין ואולם, אין בכך כדי לגרוע מתחולת צווי ההרחבה בענף זה, על יחסי הצדדים. משכך, תבחנה זכויות התובע על פי הוראות צו הרחבה בענף הבניין.

השלמת שכר ענפי

6. **לטענת התובע**, זכאי הוא לקבל שכר בהתאם לדרגה 2 לטבלאות השכר המפורטות בצווי ההרחבה בענף הבנייה משנת 2012 ומשנת 2015.

התובע העמיד את תביעתו ברכיב זה על הסך של 39,283.96 ₪ שהוא ההפרש בין השכר הענפי לבין שכר המינימום הקבוע בחוק ששולם לתובע בפועל.

לטענת הנתבעת, אין התובע מתבסס על שכר ענפי בשיעורו הנכון. לטענתה, עובד בדרגה 1 זכאי לשכר ענפי בסך של 4,350 ₪ בחודש (23.8 ₪ לשעה נכון לחודש 2/12) ואילו עובד בדרגה 2 זכאי לשכר ענפי שעתי בסך של 27.66 ₪ לשעה. הנתבעת טוענת, כי שכרו של התובע היה מורכב משכר שעתי בתוספת רכיב תמריץ אי היעדרות (ששולם עד לחודש 12/13) ובתוספת הפרשים, כך ששכרו השעתי היה גבוה מזה שהוא טוען לו. עוד טוענת הנתבעת, כי טבלאות השכר נכנסו לתוקף רק במהלך שנת 2012 ולא מיד עם פרסומן.

7. התובע לא פירט מהו הוותק הענפי המקיים לו זכאות לתשלום מעבר לדרגה הראשונה עם תחילת עבודתו. עם זאת, כעולה מהוראות סעיף 20 לצו ההרחבה משנת 2010 (שחל בתחילת עבודתו של התובע והוראותיו נותרו בעינן גם לאחר כניסתם של צווי ההרחבה משנת 2012 ומשנת 2015), קידום בדרגה נעשה באופן אוטומטי לאחר 3 שנות עבודה שנמנות מתחילת תחולת צו 2010 או מתחילת עבודתו של העובד (המאוחר שביניהם). מכאן, כי התובע זכאי לדרגה שניה רק החל מחודש 9/14 ואילך.

8. עיון בצו ההרחבה משנת 2010 מעלה כי במועד תחילת עבודתו היה זכאי התובע לשכר בשיעור של 4,437 ₪ (4,350 ₪ (סעיף 16 לצו) בתוספת 2% (סעיף 21ב. לצו). שכר זה היה בתוקף עד





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

לחודש 1/12 שכן צו ההרחבה משנת 2012 קובע כי בחודש 1/12 הועמד שכר הדרגה הראשונה על סך של 5,000 ₪.

בחודש 9/14 היה זכאי התובע לשכר בדרגה שנייה שעל פי צו 2012 עמד על הסך של 5,044 ₪ (4,850 + תוספת 4% על פי סעיף 21ב. לצו). מחודש 10/15 עמד השכר בדרגה שנייה על הסך של 5,300 ₪ (צו הרחבה משנת 2015). על בסיס האמור, צודק התובע בטענתו שלפיה השכר השעתי שלו הוא זכאי, עולה על השכר ששולם לו בפועל כעולה מהפירוט בתלוש השכר ואשר עמד על שכר מינימום הקבוע בחוק בתקופה הרלוונטית (מר ועקנין לא סתר גרסה זו – עמ' 27 ש' 23-28; עמ' 28 ש' 15-6 לפרוטוקול). משכך, זכאי התובע להפרשי שכר מינימום אם כי לא בסכומים שפירט בתביעתו.

9. על בסיס האמור ועל פי חישוב שערכתי זכאי התובע להפרשי שכר כדלקמן:

- בגין התקופה שמחודש 9/11 ועד ל-12/11 קיבל התובע שכר שעתי בסך של 22.04 ₪ במקום סך של 24.38 ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של 2.34 ₪. משעבד התובע בתקופה זו 533.2 שעות, זכאי הוא להפרש בסך של 1,246.68 ₪.
- בגין התקופה שמחודש 1/12 ועד ל-9/14 קיבל התובע בחלק מהתקופה שכר שעתי בסך של 22.04 ₪ ובחלקה שכר שעתי בסך של 23.12 ₪ במקום סך של 27.66 ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של 5.62 ₪ (בעבור 1337 שעות) ובסך של 4.54 ₪ לשעה (בעבור 3697 שעות). משעבד התובע בתקופה זו 5,034 שעות, זכאי הוא להפרש בסך של 24,298 ₪ (7,514 + 16,784).
- בגין התקופה שמחודש 10/14 ועד ל-9/15 קיבל התובע בחלק מהתקופה שכר שעתי בסך של 23.12 ₪ ובחלקה שכר שעתי בסך של 25 ₪ במקום 27.71 ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של 4.59 ₪ (בעבור 970 שעות) ובסך של 2.71 ₪ לשעה (בעבור 866 שעות). משעבד התובע בתקופה זו 1,836 שעות, זכאי הוא להפרש בסך של 6,799 ₪.
- בגין התקופה שמחודש 10/15 ועד ל-5/16 קיבל התובע שכר שעתי בסך של 25 במקום סך של 29.12 ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של 4.12 ₪. משעבד התובע בתקופה זו 1,229 שעות, זכאי הוא להפרש בסך של 5,063 ₪.
- סך הכל זכאי התובע להפרשי שכר מינימום בשיעור של 37,407 ₪.

שעות עבודה

10. **לטענת התובע**, בשל הפרשי השכר הענפי אל מול השכר שקיבל בפועל זכאי הוא להפרשי תשלום בגין שעות נוספות שבהן עבד. בכתב התביעה טען התובע כי זכאותו לתשלום עומדת



בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 16-11-26498

30 אפריל 2019

על סך של **10,034.53** ₪ בעבור שעות **125%** ועל הסך של **1,821** ₪ בעבור שעות **150%**.
בסיכומיו העמיד התובע את תביעתו הכוללת על הסך של **10,034.53** ₪.

לטענת הנתבעת, כאשר עבד התובע שעות נוספות קיבל את תמורתן מידי חודש בחודשו.
לדבריה, התובע עבד במשרה שעתית משתנה, החתים כרטיס מידי יום וקיבל את כל התמורה
שלה היה זכאי בגין שעות עבודתו.

11. משהתקבלה טענת התובע שלפיה זכאי הוא להפרש בשכרו השעתי, יש לכך השלכה ישירה על
זכאותו להפרש בגין עבודתו בשעות עבודה נוספות. על בסיס האמור ועל פי חישוב שערכתי
זכאי התובע להפרשי שכר כדלקמן:

- בגין התקופה שמחודש **9/11** ועד ל-**12/11** קיבל התובע שכר שעתי בעבור שעה נוספת בסך
של **27.55** ₪ במקום סך של **30.475** ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של
2.92 ₪. משעבד התובע בתקופה זו **108.78** שעות נוספות, זכאי הוא להפרש בסך של
317.63 ₪.

- בגין התקופה שמחודש **1/12** ועד ל-**9/14** קיבל התובע בחלק מהתקופה שכר שעתי לשעה
נוספת בסך של **27.55** ₪ ובחלקה שכר שעתי לשעה נוספת בסך של **28.90** ₪ במקום סך
של **34.575** ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של **7** ₪ (בעבור 282.17 שעות)
ובסך של **5.675** ₪ לשעה (בעבור 832 שעות). משעבד התובע בתקופה זו **1,114** שעות
נוספות (832 + 282), זכאי הוא להפרש בסך של **6,697** ₪.

- בגין התקופה שמחודש **10/14** ועד ל-**9/15** קיבל התובע בחלק מהתקופה שכר שעתי בסך
של **28.90** ₪ לשעה נוספת ובחלקה שכר שעתי בסך של **31.25** ₪ לשעה נוספת במקום
34.63 ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של **5.73** ₪ (בעבור 226.65 שעות)
ובסך של **3.38** ₪ לשעה (בעבור 192.93 שעות). משעבד התובע בתקופה זו **419.58** (192.93
+ 226.65) שעות נוספות, זכאי הוא להפרש בסך של **1,950.8** ₪.

- בגין התקופה שמחודש **10/15** ועד ל-**5/16** קיבל התובע שכר שעתי לשעה נוספת בסך של
31.25 ₪ במקום סך של **36.4** ₪. משכך, זכאי התובע להפרש שכר שעתי בסך של **5.15**
₪. משעבד התובע בתקופה זו **294.45** שעות נוספות, זכאי הוא להפרש בסך של **1,516.4**
₪.

- סך הכל זכאי התובע להפרשי גמול שעות נוספות בשיעור של **10,481.85** ₪. משהעמיד
התובע תביעתו על הסך של **10,034** ₪, זכאי הוא לסכום זה בלבד.

סיום יחסי העבודה





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

12. **לטענת התובע**, פוטר מבלי שנמסרה לו הודעה מוקדמת, ללא שנערכה ישיבת שימוע כדין וכל זאת בשל העובדה שפנה ודרש את תשלום זכויותיו על פי דין.

לטענת הנתבעת, התובע החל לעבוד בשירותה באמצעות כוח אדם ירדנית אשר הציבה את התובע לעבוד אצל הנתבעת. לדבריה, התובע פנה וביקש העלאה בשכרו, משסירבה הנתבעת לבקשתו, קרע את הוויזה, ביקש שיסיעו אותו למעבר הגבול ומאז ניתק את קשריו עם הנתבעת.

13. התובע נשאל בעניין זה וטען כי כאשר ביקש העלאה בשכרו, לקח אותו מנהל הנתבעת למעבר הגבול וסירב לתת לו דבר. משנשאל בנוגע לפניית מנהל הנתבעת לבא כוחו שממנה עולה כי היה מוכן לשלם תוספת לשכר וגם מענק, הכחיש התובע טענה זו וטען כי הוא אינו יודע על כך דבר. עוד טען התובע כי לו היה קורע את הוויזה כפי שנטען כי עשה, היה צפוי לעונש מאסר. התובע העיד כי תנאי עבודתו היו קשים ועמד על טענתו כי לא קיבל את זכויותיו הסוציאליות.

מנהל הנתבעת העיד מנגד, כי התובע ביקש העלאת שכר ומשסירב לבקשתו קרע התובע את אשרת הכניסה ואמר למנהל הנתבעת לקחת אותו לאלתר למעבר שכן הוא לא מעוניין להמשיך לעבוד. לטענתו, הודה התובע בפניו כי יש בידיו ויזה חדשה וכי הוא הלך לעבוד במקום אחר. מנהל הנתבעת טען כי היה לו מחסור גדול בעובדים ואולם הוא לא יכול היה להעלות את שכרם.

14. טענת התובע שלפיה פוטר מבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת, לא נסתרה. הנתבעת טענה כי התובע עזב את העבודה תוך שהוא קורע את ויזת העבודה כשבאמתחתו ויזה חדשה. לטענה זו לא נמצא כל סימוכין. התובע הציג בפני ויזת עבודה אשר הופקה ביום 13.11.17 ולא הוצגה ויזה התואמת את טענות הנתבעת. התובע נדרש להציג תלוש שכר של החברה החדשה שבה הוא עובד באילת (עמ' 19 לפרוטוקול) והציג תלוש שכר לחודש 10/16 בעוד שאת עבודתו בנתבעת הוא סיים בחודש 5/16. מכאן, כי טענת הנתבעת שלפיה עזב התובע את העבודה כאשר הוא מחזיק בידו ויזת עבודה חדשה אצל מעסיק אחר, לא הוכחה.

15. יתר על כן, התובע העיד כי הוא היה צפוי לעונש מאסר לו היה קורע את הוויזה שניתנה לו. עוד העיד התובע כי על מנת להגיע לעבודה אצל הנתבעת או אצל מעסיק חדש אחר נדרש לשלם לחברת תיווך בירדן כ-3,000 ₪ בעוד שבחודש רגיל עומדים דמי התיווך למוכתר על כ-1,700 ₪.

16. מנהל הנתבעת אישר כי התובע פנה אליו וביקש העלאה בשכרו וכי הוא סירב לכך. התובע העיד כי פנה לעורך דין בשם מונגי על מנת שיצור קשר עם מנהל הנתבעת לקבלת זכויותיו



בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 16-11-26498

30 אפריל 2019

והגם שמנהל הנתבעת טען כי ביקש מהתובע באמצעות עורך דין מונגיי לשוב לעבודה, טען התובע כי התנהלות זו לא הובאה לידיעתו.

טענת הנתבעת כי ביקשה מהתובע לשוב לעבודה והסכימה לדרישתו להעלות את שכרו תמוהה על רקע טענתה כי בתחילה דחתה את בקשתו היות שחששה כי תהא לכך השפעה על יתר העובדים (עמ' 25 ש' 30-26 לפרוטוקול).

17. מכל האמור עולה כי גרסת התובע שלפיה פוטר על ידי הנתבעת מבלי שניתנה לו כל הודעה מוקדמת לפיטוריו, לא נסתרה.

פיצויי הפיטורים

18. **לטענת התובע**, משעבד במשרה מלאה באופן קבוע, לרבות שעות נוספות, יש לראות בשעות אלה כחלק אינטגרלי משכר היסוד. משכך, טוען התובע, זכאי הוא לפיצויי פיטורים על בסיס משרה מלאה בסך כולל של **25,174 ₪**. לחילופין, טוען התובע, בהתאם לשעות היסוד שעבד כפי שאלה באו לידי ביטוי בתלושי השכר (154.14 שעות בחודש) זכאי הוא לתשלום פיצויי פיטורים בסך של **21,321 ₪**.

לטענת הנתבעת, משהתפטר התובע אין הוא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים וזאת משהתפטר לטובת עבודה אחרת ומכל מקום יש לקזז מתשלום כל סכום שיפסק לתובע ברכיב זה את הסך של **4,563.64 ₪** בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

19. משנקבע כי התובע פוטר מעבודתו, זכאי הוא לתשלום פיצויי הפיטורים. עם זאת הצדק עם הנתבעת כי עבודה בשעות נוספות אינה מהווה בסיס לחישוב השכר הקובע לתשלום פיצויי הפיטורים.

משעולה מתלושי השכר כי התובע עבד בממוצע **151.4** (8,632/57) שעות בחודש, עומדים פיצויי הפיטורים שלהם הוא זכאי על הסך של **20,941.65 ₪** ($4,408.76 * 57/12$).

הודעה מוקדמת

20. **לטענת התובע**, לאור נסיבות פיטוריו זכאי הוא לתשלום חלף הודעה מוקדמת בסך של **6,988 ₪**. **לטענת הנתבעת**, משהתפטר התובע לאלתר, אין הוא זכאי לכל תשלום ברכיב זה ולהיפך, יש לקזז מכל סכום שיפסק לטובתו חלף הודעה מוקדמת בסך של **4,563.64 ₪**.





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

21. משקיבלתי את גרסת התובע שלפיה פוטר לאלתר, זכאי הוא לתשלום חלף הודעה מוקדמת בהתחשב בשכרו החודשי הממוצע בסך של 4,409 ₪.

שימוע

22. **לטענת התובע**, משפוטר מבלי שנערך לו שימוע כדין זכאי הוא לפיצוי בסך של 10,000 ₪. **לטענת הנתבעת**, משהתפטר התובע אין הוא זכאי לדבר ברכיב זה.

23. משלא נסתרה גרסת התובע שלפיה פוטר לאלתר תוך שנדחתה טענתו להעלאת שכרו, מצאתי כי יש מקום לחייב את הנתבעת בפיצוי בסך של 4,000 ₪.

פדיון חופשה

24. בכתב התביעה **העמיד התובע** את תביעתו ברכיב זה על הסך של 3,822 ₪, בתצהיר עדותו הראשית העמיד את הסכום הנתבע על הסך של 4,822 ₪ ואילו בסיכומיו טען כי, משהוא בעל וותק בענף ועובד 6 ימים בשבוע זכאי הוא לתשלום בסך של 10,776 ₪.

לטענת התובע בסיכומיו, זכאי הוא למלוא הסכום בגין פדיון חופשה ואין ללמוד מתלושי השכר כי קיבל תשלום בגין ימי החופשה. לדבריו, תלוש השכר שהונפק והוגש במסגרת ההליך שונה מהתשלום שקיבל לידיו בזמן אמת ויש בו כדי להעיד כי תשלומי הנתבעת ברכיב זה הוא פיקטיבי.

לטענת הנתבעת, יש בטענות התובע משום הרחבת חזית בשלב הסיכומים. לדבריה, עיון בתלושי שכרו מעלה כי במסגרתם נוהל פנקס החופשה של התובע, התובע יצא לחופשה שנתית וקיבל תשלום בהתאם. לטענתה, קיבל את מלוא הסכום שלו זכאי בהתאם לוותקו והיקף משרתו כאשר במהלך תקופת עבודתו קיבל 55.4 ימי חופשה בסך של 10,167 ₪ ובסיום עבודתו בחודש 5/16 קיבל תשלום פדיון חופשה בסך של 1,000 ₪.

25. כעולה מכתב התביעה ומתצהיר עדותו הראשית של התובע, הוא אינו חולק על הרישומים בתלושי השכר אשר משקפים את השכר שקיבל לידיו (למעט בענין ההפרשות לפנסיה). הגם שלטענת התובע אשר הועלתה לראשונה בעדותו, מהווים התשלומים הנקובים בתלוש השכר את מכפלת שכרו הרגיל בשעות עבודתו, אין טענה זו עולה בקנה אחד עם הגרסה בכתב התביעה, עם הרישום בתלושים ועם גרסת התובע בחקירתו הנגדית עת ציין בתחילה כי התשלום היווה מכפלה של שכר בשיעור 23 ₪ לשעה (עמ' 10 ש' 27 לפרוטוקול) ולאחר מכן טען למכפלה של 25 ₪ (עמ' 13 ש' 32 לפרוטוקול) לשעה ואחר כך שוב 23 ₪ לשעה (עמ' 14 ש' 38 לפרוטוקול).





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

17 לפרוטוקול). התובע הודה כי החתים כרטיס נוכחות ואילו הרישום בתלושים תואם את דוח הנוכחות. משכך, משאישור התובע כי שכרו שולם כמפורט בתלושי השכר, יש לדחות את טענתו בסיכומיו שלפיה, ככלל, אין לקבל את רישומי תשלום החופשה.

קביעה זו אינה נוגעת למפורט בתלוש האחרון שהגישה הנתבעת במסגרת ההליך שבו צוין תשלום תמורת חופשה בסך של 1,000 ₪ שכן התובע לא חלק על תלושי השכר שנמסרו לידי הודאתו כי התלושים משקפים את הכספים ששולמו לידיו בפועל מתייחסים לתלושים אלה. אלא שבכל הנוגע לתשלום חודש 5/2016 הציג התובע בפני בית הדין תלוש שכר שהופק ביום 6.6.16 השונה מהתלוש שהציגה הנתבעת (ואשר הופק ביום 14.6.16) ואשר בו תשלום פדיון החופשה בסך של 1,000 ₪ אינו מצויין. משאין חולק כי התשלום של חודש זה נמסר לתובע באמצעות אדם אחר, משמודה התובע בקבלת הסכום הרשום בתלוש שהומצא לידיו ומשלא הוכח כי הסך של 1,000 ₪ שולם אף הוא, אין לקבל רישום זה.

26. בכתב התביעה התייחס התובע לתשלומי חופשה בשנים השלישית - חמישית לעבודתו. בשנה השלישית זכאי היה לקבל 13 ימי חופשה אשר בהתאם להיקף משרתו (84.6%) עומדים על 11 ימים. בשנה זו שולם לידיו סך של 2,581 ₪ המהווים כ-11.5 ימים. מכאן כי בעבור שנה זו אין התובע זכאי לכל הפרש. בעבור השנה הרביעית זכאי היה התובע לתשלום בסך של 16 ימים אשר בהתאם להיקף משרתו עובדים על 13.5 ימי חופשה (2,993 ₪). משקיבל התובע סך של 1,806 ₪, זכאי הוא להפרש בסך של 1,186.68 ₪. בעבור השנה החמישית זכאי היה התובע ל-18 ימים אשר בהתאם להיקף משרתו עמדו על סך של 15.2 ימים (4,933 ₪). משקיבל התובע בעבור שנה זו סך של 2,567 ₪, זכאי הוא להפרש בסך של 2,366 ₪. סך הכל זכאי התובע להפרשי פדיון חופשה בסך של 3,553 ₪.

דמי חגים

27. **לטענת התובע**, לא קיבל תשלום בגין ימי החג וזכאותו עומדת על סך של 10,768 ₪ מתוכם יש להפחית סך של 1,400 ₪ ששולם לידיו, כך שהיתרה עומדת על 9,368 ₪. בסיכומיו מצוין התובע כי בכתב התביעה נפלה טעות בחישוב הסכום שלו הוא זכאי ועל כן הוא מעמיד את תביעתו על הסך של 8,968 ₪. התובע פירט בכתב תביעתו ובסיכומיו את ימי החג שאת תמורתם הוא תובע.

לטענת הנתבעת, התובע לא הרים את הנטל להוכיח כי עבד יום לפני ויום אחרי החג והוא קיבל דמי חג כאשר היה זכאי להם (תלוש 4/16, 5/16 ו-9/15). עוד טוענת הנתבעת, כי התובע





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

תובע תמורת חג על חגים החלים בשבת וכי הנטל עליו להוכיח כי עבד יום לפני ויום לאחר החג.

28. בפרשת איליאסייב נקבע:

"מצאנו לקבל את טענתה המשנית, הנוגעת להוכחת מספר ימי החג שבגינם קמה זכאות לדמי חגים. בתביעה לדמי חגים יש לבחון קיומה של זכאות לדמי חגים לגבי כל חג וחג, בשים לב להוראות המקור הנורמטיבי שחל. משכך, הנטל המוטל על העובד התובע דמי חגים הוא לפרט את ימי החג שבגינם הוא תובע, על מנת להראות כי מדובר ביום חג שעשויה לקום לו זכאות בגינו - למשל כי החג לא חל בשלושת חודשי העבודה הראשונים או ביום שבת (במקרים אלה, הן לפי ההסדר הכללי לדמי חגים והן לפי הסכם 2008, אין זכאות לדמי חגים). אין מקום לנקוט תביעה גורפת שהיא מכפלה של הוותק במספר ימי החג השנתיים, אלא יש לפרט במדויק את ימי החג המזכים. במקרה זה המערער לא פירט את ימי החג שבגינם תבע. יחד עם זאת, בשים לב לכך שהמערער אינו מיוצג ועל אף בקיאותו היחסית בזכויות, לא מצאנו שיהיה זה מוצדק לדחות את התביעה לדמי חגים רק מטעם זה" (ע"ע 47268-07-13 איליאסייב אלכסנדר - כפיר, בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (19.2.2017); הדגשה שלי - י.א.ש; ראו גם ע"ע(ארצי) 56816-05-16 חדד טאס עבודות עפר ופיתוח בע"מ (5.7.17)).

29. על פי הוראות צו ההרחבה בענף הבנין, זכאי היה התובע לתשלום בגין 9 ימי חג בשנה. התובע פירט את ימי חג שבגינן הוא תובע תשלום. הנתבעת טענה כי התובע לא עבד יום לפני ויום אחרי ראש השנה, לא עבד לאחר יום כיפור (23.9) ויום לפני חג סוכות (28.9) וכי ביום 23.4.16 חל יום החג בשבת.

באשר לטענה כי התשלום כפוף לכך שהעובד לא נעדר יום לפני ויום אחרי החג, הלכה פסוקה היא כי הנטל להראות שהעובד לא הגיע לעבודה יום לפני החג ויום אחרי החג, מוטל על המעסיק (ע"ע (ארצי) 633/09 אולג אשרו - אשרמים בע"מ (31.1.12)). נטל זה לא הורם.

התובע החל עבודתו בחודש 9/2011 ומכאן שאין הוא זכאי לחגים שחלו בשלושת החודשים ראשונים לעבודתו. התובע גם העיד כי לא עבד בימי שישי ושבת ומכאן שהוא אינו זכאי לחגים החלים בימים אלה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

משכך זכאי התובע ל-30 ימי חג כדלקמן:

בשנת 2012: חג פסח (13.4), יום העצמאות (26.4), חג שבועות (27.5), ראש השנה (17.9-18.9), יום כיפור (26.9), חג סוכות (1.10) שמחת תורה (8.10). סה"כ 7 ימים

בשנת 2013: חג פסח (26.3, 1.4), יום העצמאות (16.4), חג שבועות (15.5), ראש השנה (5.9-5.9) חג סוכות (19.10) שמחת תורה (26.10). סה"כ 7 ימים

בשנת 2014: חג פסח (15.4, 21.4), יום העצמאות (6.5), חג שבועות (4.6), ראש השנה (25.9-25.9) חג סוכות (9.10), שמחת תורה (16.10). סה"כ 7 ימים

בשנת 2015: חג פסח (10.4), יום העצמאות (23.4), שבועות (24.5), ראש השנה (14.9-15.9), יום כיפור (23.9), חג סוכות (28.9), שמחת תורה (5.10). סה"כ 7 ימים מתוכם שולמו 4 ימים בחודש 9/2015.

בשנת 2016: חג פסח (29.4) יום העצמאות (12.5) סה"כ יומיים ששולמו בחודשים 4/2016-5/2016 מששולמו 6 ימים, עומדת היתרה על 24 ימים.

משעמד היקף משרתו של התובע על 84.6% (154/182 שעות בחודש), זכאי הוא לתשלום תמורת החגים העומדים בתנאים הנדרשים על פי צו ההרחבה, בסך כולל של 4,730 ₪ (232.96 ₪ * 24 ימי חג * 84.6% היקף משרה)

קרן השתלמות

30. **לטענת התובע**, זכאי הוא לתשלום קרן השתלמות בסך של 2,458 ₪. **הנתבעת מנגד**, הודתה במסגרת הדיון המוקדם כי לא שילמה דבר ברכיב זה וטענה כי הוא אינו זכאי לתשלום (עמ' 3 ש' 30 לפרוטוקול). בסיכומיה, הנתבעת אינה טוענת דבר ברכיב זה.
31. משלא נסתרה טענת התובע לתחולת צו ההרחבה בענף הבנין על יחסי הצדדים, זכאי הוא לתשלום הפרשות לקרן השתלמות על פי צו ההרחבה. משלא חלקה הנתבעת על חישובי התובע, זכאי הוא לתשלום הסך של 2,458 ₪.

דמי נסיעה

32. **לטענת התובע**, הוסע על ידי הנתבעת ממעבר הגבול אל מקום העבודה, אך לא קיבל תשלום הוצאות מביתו למעבר הגבול וחזרה. התובע העמיד תביעתו ברכיב זה על סך של 30,100 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 16-11-26498

30 אפריל 2019

לטענת הנתבעת, משסיפקה לתובע הסעה, אין היא חייבת בתשלום נוסף. יתרה מזו, צווי הרחבה מחייבים תשלום החזרי נסיעה רק בתחום ארץ ישראל ולא מחוצה לה. עוד טוענת הנתבעת, כי התובע לא הוכיח את הוצאותיו בפועל וכי האחריות להסיעו אל המחסום וממנו למקום מגוריו מוטלת על חברת כוח האדם הירדנית. עוד טענה הנתבעת, כי החברה הירדנית סיפקה לתובע מקום לינה במהלך השבוע בעקבה ולהסעות מהמחסום למקום מגוריו זה. משכך, לא היו לתובע הוצאות נסיעה בפועל.

33. הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי להחזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה במשק הפרטי מחייבות מעסיק לשלם הוצאות נסיעה לפי "**מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו**". עוד קובעות הוראות הסכם זה כי: "**החזר הוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו**".

מעבר לעובדה שהתובע אכן לא פירט ולא הציג את הוצאותיו בפועל, משסיפקה הנתבעת הסעה לתובע מהמחסום ועד למקום העבודה ומשהוראות ההסכם הקיבוצי אינן מחייבות בהחזר הוצאות בגין נסיעות שמחוץ לתחומי המדינה, אין מקום לחייב את הנתבעת בתשלום הוצאות נסיעה של התובע מעבר לגבול, בירדן. משכך, דין תביעת התובע ברכיב זה, להידחות.

ניכויים

34. **לטענת התובע**, ניכתה הנתבעת משכרו את הוצאות אגרת המעבר היומי במעבר הגבול וכן הוצאות ביטוח רפואי וזאת בניגוד לתקנות ולנוהל החל על הנתבעת. התובע העמיד בתביעתו ברכיב זה על סך של 17,739 ₪.

הנתבעת בסיכומיה, לא טענה דבר ברכיב זה.

35. הוראות רשות ההגירה והאוכלוסין מורות כי: "**אגרת המעבר היומי תשולם על ידי המעסיק בהתאם לסכום הקבוע בתקנות הכניסה לישראל, תשל"ד-1974, המעסיק לא יהא רשאי לנכות סכום זה משכר העובדים**".

בנסיבות אלה, משפעלה הנתבעת בניגוד מפורש להתחייבות עליה חתמה אל מול משרד הכלכלה ובניגוד לנוהל המסדיר את העסקת העובדים הירדניים בענף הבניה, ומשלא הציגה כל אסמכתא המתירה את ביצוע הניכוי משכר התובע, זכאי התובע להחזר הניכויים שבוצעו משכרו. עוד זכאי התובע להחזר הניכויים בגין ביטוח רפואי אשר נעשו מעבר לשליש המותר בניכוי על פי הוראות הדין. משלא נסתרו טענות התובע ביחס לשיעור הסכומים שנוכו משכרו, זכאי הוא להשבת הסך של 17,739 ₪.





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 16-11-26498

30 אפריל 2019

פנסיה

36. **לטענת התובע**, לא הפרישה הנתבעת בעבורו לקרן הפנסיה במהלך כל תקופת עבודתו. התובע העמיד תביעתו ברכיב זה על סך של **15,615 ₪**.

לטענת הנתבעת, בעת עבודתו של התובע לא ניתן היה להפריש בעבורו לקופת פנסיה. לדבריה, חישה את הסכומים שהיה עליה להפריש לתובע ושילמה אותם במסגרת תלושי שכר מידי חודש בחודשו. לדבריה, שילמה לתובע במצטבר סך של **2,648 ₪**. עוד טענה כי התובע זכאי לפנסיה בירדן ומשכך הוא אינו זכאי לפנסיה בארץ.

37. עיון בתלושי השכר מעלה כי רק בתקופה האחרונה לעבודתו קיבל התובע את פדיונם של ההפרשות לפנסיה. אכן, ככלל אין מקום להתיר תשלום ההפרשות לידי העובד אלא משטענה הנתבעת כי לא היה ניתן להפריש בעבור התובע לקופה פנסיונית וטענה זו לא נסתרה, ומשבפועל שולמו הסכומים לידי התובע, יש לקזזם מהסכומים שלהם זכאי התובע.

משהשתכר התובע (כולל ההפרשים שנפסקו לעיל) בתקופת עבודתו סך כולל של **238,903.90 ₪**, זכאי היה להפרשות לפנסיה בשיעור של **14,334 ₪**. משקיבל סך של **2,648 ₪**, זכאי הוא ליתרה בסך של **11,686 ₪**.

שי לחג

38. **לטענת התובע**, בהתאם לצו ההרחבה זכאי הוא לתשלום שי פעמיים בשנה. התובע העמיד תביעתו ברכיב זה על סך של **500 ₪**.

לטענת הנתבעת, אין יסוד לטענת התובע שלפיה היא חייבת במתן שי לחג ואולם מתוך כבוד לעובדיה נהגה למסור בידיהם תלושי שי בסכומים שבין **150-250 ₪**.

39. על פי הוראות צו ההרחבה משנת 2010 "**פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, ייתן המעביד לעובדיו שי לחג**". מקור החיוב לתשלום בסך של **250 ₪** נקבע רק בשנת **2015** ופורסם בחודש **אוקטובר 2015** (לאחר ראש השנה). מכאן, משסיים התובע עבודתו בחודש **מאי 2016**, הוראות אלה אינן חלות בענייניו.





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

הנתבעת טענה כי נתנה לתובע שי לחג ואכן בתלושי השכר מופיע תשלום ברכיב זה אלא שבצד התשלום מצויין התשלום במסגרת ניכויי הרשות. מר ועקנין נשאל לפרש ניכוי זה ולא ידע להסבירו (עמ' 20 ש' 26-32 לפרוטוקול) וגם בסיכומיו לא ידע להסביר רישום זה. עם זאת, עדותו כי נהג לשלם שי לחג היתה מהימנה עלי וסברתי כי דרך הרישום בתלושי השכר עולה בקנה אחד עם טענתו כי מסר לעובדים תלושי קניות כשי ואלה נרשמו כמפרעה בתלוש השכר.

בנסיבות אלה, ומשבתקופה הרלוונטית לעבודת התובע לא היה תעריף קבוע לשי לחג, דין תביעת התובע ברכיב זה, להידחות.

אחרית דבר

40. על יסוד כל האמור תשלם הנתבעת לתובע את הסכומים כדלקמן:

- א. השלמת שכר ענפי בסך של 37,407 ₪.
- ב. הפרשי גמול שעות נוספות בסך של 10,034 ₪.
- ג. פיצויי פיטורים בסך של 20,941.65 ₪.
- ד. חלף הודעה מוקדמת בסך של 4,409 ₪.
- ה. פיצוי בגין הפרת זכות השימוע בסך של 4,000 ₪.
- ו. הפרשי פדיון חופשה בסך של 3,553 ₪.
- ז. דמי חגים בסך של 4,730 ₪.
- ח. קרן השתלמות בסך של 2,458 ₪.
- ט. החזר ניכויים בסך של 17,739 ₪.
- י. הפרשות לפנסיה בסך של 11,686 ₪.

תביעות התובע לתשלום שי לחג ודמי נסיעות - נדחות. טענת הקיזו של הנתבע, נדחית אף היא.

הנתבעת תשא בהוצאות התובע בסך של 7,500 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום שאם לא כן יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום.

ניתן היום, כ"ה ניסן תשע"ט, (30 אפריל 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.





בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

סע"ש 26498-11-16

30 אפריל 2019

י

יעל אנגלברג שהם, שופטת

