



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

לפני

כב' השופט טל גולן

נציגת ציבור (עובדים) גב' ציונה אייזנשטיין

נציג ציבור (מעסיקים) מר רפי להבי

התובע:

סוראסי סאנסאק

ע"י ב"כ: עו"ד רוני חייט

ועו"ד יעל דוד

-

הנתבעת:

סימה פרטוש

ע"י ב"כ: עו"ד יעל שטסל-יודוביץ

ועו"ד שרה נאבת

פ ס ק ד י ן

א. מבוא וסקירת ההליך

1. מונחת לפנינו תביעתו של התובע, מר סוראסי סאנסאק (להלן: "התובע"), אשר הוגשה כנגד הנתבעת גב' סימה פרטוש (להלן: "הנתבעת"), אשתו ויורשתו היחידה של המנוח מר יעקב פרטוש ז"ל (להלן: "המנוח"). התובע הינו עובד זר שהגיע ביום 22.5.2015 לישראל מתאילנד כדי לעבוד בחקלאות. התובע הועסק על ידי המנוח במשק חקלאי הנמצא במושב מגדים בין יום 12.2.2016 ליום 30.9.2019, כשלאחר מכן הוא עזב את הארץ בחזרה לתאילנד.
2. לאחר שנפתח ההליך נערך דיון עדות מוקדמת במהלכו נשמעה עדותו של התובע בפני כב' הרשם חסנין, שלאחריו עזב התובע את הארץ. ביום 22.7.2020 וביום 4.5.2021 נערכו דיונים מוקדמים בפני אב"ד (ויצוין כי ההליך התארך בשל פטירתו של המנוח בחודש 9/2020 והצורך להסדיר את הליכי הירושה למול הנתבעת).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

3. ביום 31.10.2021 היה אמור להיערך דיון ההוכחות בהליך. לדיון התייצבו ב"כ הנתבעת ועדיה, אולם בשל טעות מינהלתית מצד ב"כ התובע הוא נעדר מהדיון. ביום 8.12.2021 נערך דיון ההוכחות במהלכו העידו עדי הנתבעת – מר אהוד (אודי) פרטוש, בנם של הנתבעת והמנוח, ומי שהפעיל את המשק החקלאי של המנוח בעת הרלוונטית לתביעה (להלן: "אודי"), ומר ליאור נתנאל, שמנהל את המשק ביחד עם אודי (להלן: "ליאור"). לאחר מכן סיכמו הצדדים בכתב, וההליך הועבר למתן הכרעה.

ב. התשתית העובדתית וטענות הצדדים

4. **התשתית העובדתית – התשתית העובדתית המוסכמת בין הצדדים היא מצומצמת יחסית, ותפורט להלן:**

- התובע הועסק במשק חקלאי הנמצא במושב מגדים בין יום 12.2.2016 ליום 30.9.2019 ;

- התובע הועסק בעבודות חקלאיות הקשורות לגידולי שדה (מלפפונים), ובכלל זה בגידול, קטיפה ואריזה ;

- הצדדים הסכימו כי על יחסי העבודה בין הצדדים חל צו ההרחבה בענף החקלאות (להלן: "צו ההרחבה") ;

- אשר למנוח, אין חולק כי התובע מעולם לא היה בקשר עימו, וכי הוא התנהל בתקופת עבודתו מול הבן אודי¹.

5. **טענות התובע – התובע טוען, כדלקמן:**

- **בכתב התביעה** שהוגש טען התובע כי הוא אדם פשוט וחסר השכלה, בן תרבות זרה ושונה שהשפה העברית אינה שגורה בפיו, שלא קיבל את הזכויות המגיעות לו על פי חוק. לשיטתו, לא היתה לו את היכולת לדעת את זכויותיו החוקיות כעובד בישראל ;

¹ ראו למשל בעדותו המוקדמת של התובע: "ש. עם יעקב לא דיברת אף פעם? ת. לא. ש. הכל היה מול אודי? ת. כן".



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 3589-02-20

- למיטב זכרונו של התובע לא נחתם עימו הסכם עבודה ;
- השכר שלו שולם מתחת לשכר המינימום ;
- מתכונת העבודה היתה של 7 ימים בשבוע, כולל בשבת ;
- בעונת הקיץ העבודה החלה בדרך-כלל בשעה 06.00 והסתיימה בין השעות 17.00 ל-19.00, ולעתים מאוחר יותר. בעונת החורף העבודה החלה בדרך-כלל בשעה 06.30 והסתיימה בשעה 17.00 ;
- יום עבודה כלל הפסקה אחת – בחורף למשך כ-30 דקות ובדרך-כלל בין השעה 12.30 ל-13.00 ; בקיץ הפסקה ארוכה יותר ובדרך-כלל בין השעה 12.00 ל-15.00 ;
- במקום העבודה לא הוצב שעון נוכחות, ומנהל העבודה רשם את שמות העובדים של העובדים – כולל של התובע – על גבי לוח שנה. בסוף כל חודש הוחתם התובע על לוח השנה שאותו הוא מסר בחזרה למנהל העבודה, שהעביר אותו הלאה לצורך חישוב השכר ;
- החל מחודש 2/2019 התבקשו העובדים שלא לכלול ברישום שבנדון את שעות העבודה בשבת אלא בטבלה נפרדת ;
- בהתחשב בהיקף העבודה ושכר המינימום המגיע לו עולה כי לא שולם לו מלוא השכר הנדרש, ומה ששולם היה למעשה מתחת לשכר מינימום. לכן, הוא זכאי להפרשי שכר (כולל גמול שעות נוספות) לפי מתכונת העבודה שצוינה דלעיל, ולמצער – לפי החזקה הקבועה בסעיף 26 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר");
- השכר החודשי שולם לו בדרך-כלל עד ה-3 לחודש העוקב בהעברה בנקאית שבוצעה לחשבון שלו בבנק הדואר בישראל ;
- בארבעת החודשים האחרונים לעבודתו הוא קיבל מקדמה בסך של כ-500 עד 1,000 ₪ לצרכיו, והיתרה הועברה לחשבון הבנק ;
- במעמד התשלום וכתנאי לקבלתו הוא הוחתם על מסמך שלא ברור לו, שנכתב בשפה העברית, מבלי שהוא הבין את תוכנו ומבלי שהוא קיבל



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

לידיו עותק ממנו. כמו כן, מדי כל חודש הוא הוחתם על דו"ח שעות מודפס, ששונה מהשעות האמיתיות שבלוח השנה. הוא לא סירב לחתום היות שהוא מראש ציפה לקבל שכר שכזה;

- לקראת סוף חודש 8/2019 הוא ביקש לצאת לחופשת מולדת בתאילנד על מנת לבקר את אימו החולה. בקשתו סורבה והוצע לו לעזוב את העבודה ולחזור לתאילנד. הוא קיבל את ההצעה וסיים את העבודה ביום 30.9.2019. במקביל לאותה עת, אימו כבר נפטרה. ביום 3.10.2019 שולמו לו פיצויי פיטורים בסך של 13,000 ₪, וכן נרכש עבורו כרטיס טיסה לתאילנד – סכום שקוּזוּ מסכום הפיצויים;

- לאור כלל האמור לעיל, הוא זכאי לקבלת הסכומים הבאים מהנתבעת (יורשתו של המנוח), כדלקמן: הפרשי שכר עבודה – 147,834 ₪ בתוספת פיצויי הלנה; פיצויי פיטורים, בניכוי הסכום ששולם לו בעת תום ההתקשרות – 5,992 ₪; פדיון חופשה שנתית – 9,804 ₪; הפרשות פנסיוניות – 14,814 ₪; דמי הבראה – 13,608 ₪; דמי חגים – היות שהוא עבד בימי חג יהודיים (הוא לא עבד בחגים התאילנדים, וכן קיבל שכר בגינם) הוא זכאי ל-5,016 ₪; הפרשות לקרן השתלמות לפי צו ההרחבה – 2,279 ₪; מענק שנתי לפי צו ההרחבה – 9,495 ₪; דמי כלכלה לפי צו ההרחבה – 4,300 ₪; פיצוי בגין אי-מתן תלושי שכר – 43,000 ₪; פיצוי בגין היעדר חוזה עבודה – 15,000 ₪; תשלום בגין עבודה ביום מנוחה שבועי – 33,089 ₪. הסך הכולל של הזכויות שנתבעו עמד על 304,231 ₪;

- **בהודעה** שהוגשה על ידו במהלך ההליך, שב וטען התובע כי אין הלימה בין כמות שעות העבודה שאותן הוא עבד בפועל לבין שעות העבודה שמצוינות בתלושי השכר. כמו כן, הוא טען שלא ניתן להסתמך על דוחות הנוכחות שצורפו לתיק בית הדין על ידי הנתבעת;

- יחד עם זאת, התובע המשיך וציין כי הסכום שנקוב בתלושי השכר אכן שולם לו בפועל. לכן, יש להפחית את הסכומים שצוינו בתלושי השכר ככאלה ששולמו בגין דמי הבראה, דמי כלכלה ודמי חגים, בסך כולל של 22,924 ₪, מהזכויות שנתבעו על ידו;





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

- נוסף לכך, הוא זכאי לפיצויי פיטורים, פדיון חופשה, הפרשות פנסיוניות, הפרשות לקרן השתלמות, מענק שנתי, תשלום בגין עבודה בשבת בסך כולל של 75,579 ₪. לסכום זה יש להוסיף את עילת התביעה בסך של 147,834 ₪ בגין הפרשי שכר, וכן פיצוי בגין אי מתן תלושי שכר בסך של 43,000 ₪, וכן פיצוי בגין היעדר חוזה עבודה בסך של 15,000 ₪. הסך הכולל של הזכויות שנתבעו עמד בשלב זה על 281,413 ₪;
 - בסיכומי התובע הוקטנו סכומי התביעה, פעם נוספת, והתביעה התייחסה בשלב זה לזכויות הבאות: הפרשי שכר – 107,646 ₪; פיצויי פיטורים – 9,681 ₪; פדיון חופשה – 6,148 ₪; הפרשות פנסיוניות – 14,813 ₪; מענק שנתי – 941 ₪; ימי חג – 4,664 ₪; קרן השתלמות – 2,279 ₪; פיצוי בגין אי-מתן תלושי שכר – 21,500 ₪. הסך הכולל של הזכויות שנתבעו עמד על 167,672 ₪.
6. **טענות הנתבעת** – הנתבעת טוענת, כדלקמן:
- התביעה הוגשה בחוסר תום-לב, חוסר ניקיון כפיים ובניסיון להתעשר שלא כדין. כמו כן, הניסיון ליצור מצג-שווא ולפיו זכויותיו של התובע נרמסו אינו מדויק כלל;
 - התובע כן חתם על חוזה עבודה, שהעתק ממנו צורף לתיק בית הדין;
 - שעות העבודה ומתכונת העבודה שנטענות על ידי התובע מוכחות מכל וכל, והוא הועסק במתכונת הבאה: שישה ימים בשבוע, שמונה שעות בכל יום; שעות העבודה היו בדרך-כלל בין 06.30 ל-16.30; בקיץ היו מתחילים את העבודה מעט מוקדם יותר, בשעה 06.00; בשעה 12.00 היתה נערכת הפסקה למשך 3 שעות (לכל הפחות) והעבודה היתה מסתיימת עד השעה 19.00;
 - לעתים התובע היה עובד שעות נוספות, אולם לא באופן הנטען על ידו;
 - בעניינו של התובע נוהל מדי כל חודש בחודשו רישום נוכחות מסודר, בהתאם לדרישות הדין. נוסף לכך, השכר שלו שולם בהתאם לעבודתו בפועל;



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 3589-02-20

- כלל התחשיבים של התובע אינם מדויקים והם מבוססים על הנחות יסוד שגויות לגבי היקפי ושעות עבודתו, ועל בסיס שכר ממוצע שאינו מדויק, היות שהשכר שלו עלה במהלך עבודתו;
- התובע קיבל תלושי שכר בצורה שוטפת וסדירה, ונמסרו לו מסמכים בסמוך לביצוע התשלום, בשקיפות מלאה ובשלוש שפות, וכל זאת על מנת להבטיח שהוא יבין את הכתוב, ולאחר שהוא גם חתם כי הוא בדק ואישר את תוכנם;
- אשר לאופן סיום היחסים, הרי שהתובע התפטר מהעבודה ולא פוטר ממנה, משעה שהוא מסר בחודש 8/2019 כי הוא מבקש לסיים את עבודתו בשל מחלת אימו, ולחזור לתאילנד. החל מהמועד הזה התובע לא עבד בפועל. מכל מקום, נערך עימו גמר חשבון, ויתרת התשלומים העומדים לזכות התובע שולמה;
- לתובע לא מגיע דמי חופשה, היות שיתרת ימי החופשה שולמה לו במסגרת גמר החשבון; כך הוא הנכון לגבי הפרשות פנסיוניות והפרשות לקרן השתלמות. אשר לדמי הבראה, דמי החגים מענק שנתי ודמי כלכלה, הם שולמו במלואם במהלך ההעסקה;
- לתובע שולמו סכומים ביתר שיש לקזזם מכל סכום שייפסק לזכותו, ובכלל זה תוספת משפחה בסך של 2,545 ₪, דמי הבראה ששולמו ביתר ודמי חגים.

ג. הכרעת בית הדין

7. **מבוא להכרעת בית הדין** – נקדים אחרית לראשית ונציין כי מצאנו לנכון לקבל את רובה של התביעה. ביחס למחלוקת העיקרית בין הצדדים, אנו קובעים כי התובע זכאי להפרשי שכר מהנתבעת, וכפי שנפרט להלן. עם זאת, בנושאים אחרים, כגון האופן שבו הסתיימו יחסי העבודה, אנחנו מעדיפים את גרסת הנתבעת. להלן נפרט את המסקנות שעלו מכלל הראיות והעדויות שנשמעו בפנינו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

8. **מחלוקת ראשונה - האם התובע הוחתם על חוזה עבודה** – התובע טען בכתב התביעה כי הוא לא הוחתם על חוזה עבודה.² טענה זו הוכחשה על ידי הנתבעת, שאף צירפה עותק מהחוזה שעליו חתם התובע, שנכתב בשלוש שפות: תאילנדית, אנגלית ועברית, בצירוף חתימתו הנחזית של התובע.³ אשר להכרעתנו – לאחר שעיינו בטענות ובעמדות הצדדים, אנו דוחים את עילת התביעה שבנדון וכפי שנפרט כעת.

9. כשנשאל התובע בעדות המוקדמת האם הוא מעולם לא חתם על הסכם עבודה, תשובתו היתה מהוססת – **"אני לא בטוח עבר הרבה זמן ואני לא זוכר"**.⁴ כשנשאל האם ייתכן שהוא חתם על הסכם ולא ידע על כך, השיב ש"יכול להיות", ואף הוסיף ש"אני לא הסתכלתי כי מיהרתי לחתום, המעסיק נתן לי את הדף ואני חתמתי". גם בדיון המוקדם הודתה ב"כ התובע "... שיכול מאוד להיות שהוא כן חתם". לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי התובע אכן חתם ואף קיבל הסכם עבודה, ומה גם שעדי הנתבעת אף לא נחקרו בהקשר זה. על כן, דין עילת התביעה שבנדון להידחות.

10. **מחלוקת שניה - האם התובע קיבל תלושי שכר באופן סדיר** – בהתאם לסעיף 24(א) ו-1(ב) לחוק הגנת השכר מעסיק חייב למסור לעובד תלושי שכר שבו יכללו הפרטים המנויים בתוספת לחוק. בתוספת לחוק פורטו הפרטים השונים שיש לכלול בתלושי השכר, לרבות מספר ימי העבודה, מספר שעות העבודה, התשלום בעד עבודה בשעות נוספות ועוד.

11. בענייננו, התובע טען בכתב התביעה כי הוא מעולם לא קיבל תלושי שכר.⁵ כשנשאל התובע בעדות המוקדמת האם הוא קיבל תלושי שכר, הוא השיב בשלילה. מנגד, טענת התובע הוכחשה על ידי הנתבעת, שאף צירפה את תלושי השכר של התובע בגין העסקתו (מלבד תלושי 8/2016 ו-9/2019, ובהמשך הדברים נתייחס לסוגיה זו), בצירוף חתימתו הנחזית של התובע.⁶ עם זאת, המדובר

² סעיפים 2 ו-21 לכתב התביעה.

³ סעיף 10 לכתב ההגנה; נספח 1 לכתב ההגנה.

⁴ ראו גם בסעיף 4.1 לסיכומי הנתבעת.

⁵ סעיף 20 לכתב התביעה.

⁶ סעיף 28 לכתב ההגנה; נספחי 2 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

בתלוישים שנערכו בעברית, כשהמסמך שצורף אליהם מדי כל חודש, לא היווה תלוש מתורגם במלואו ושל כלל רכיבי התלוש שבעברית, וכדי שהתובע יוכל להבין מה הוא מקבל ובגין מה.

12. כשנשאל אודי בגין מסמכי הנתבעת שבנדון, הוא הודה שרק "חלק מהתלוש" מתורגם לתאילנדית, ותירץ זאת בין היתר בכך ש"העובד מראש יודע מה הוא צריך לקבל". בדומה, גם ליאור הודה בעדותו ש"..." [ו]אני מסכים שזה בעברית", וגם ש"..." אני לא נתקלתי בתלושי שכר מתורגמים". מכאן עולה כי בניגוד לסוגיית חוזה העבודה, כעת יש להעדיף את גרסת התובע על פני גרסת הנתבעת. ומה גם, שלא הובהר מי בדיוק מסר את תלושי השכר לתובע והחתיים אותו עליהם, ובתצהירי הנתבעת ההתייחסות לסוגיה זאת היתה עמומה.

13. מחלוקת שלישית - מה היה גובה שכרו של התובע – התובע טען בכתב התביעה כי שכרו שולם מתחת לשכר המינימום, כדלקמן: בשנתיים הראשונות לפי 150 ש"ל ל-8 שעות עבודה (קרי – 18.75 ש"ל לשעה), ו-25 ש"ל לכל שעה נוספת; החל משנת 2018 לפי 155 ש"ל ל-8 שעות עבודה (קרי – 19.375 ש"ל לשעה), ו-25 ש"ל לכל שעה נוספת; החל משנת 2019 ועד לסיום העבודה לפי 160 ש"ל ל-8 שעות עבודה (קרי – 20 ש"ל לשעה), ו-27 ש"ל לכל שעה נוספת⁷. על גרסה זו התובע חזר גם בעת העדות המוקדמת. מנגד, טענת התובע הוכחשה על ידי הנתבעת, שהפנתה לתלושי השכר של התובע ולדוחות הנוכחות⁸.

14. אשר לעמדתנו – כפי שנראה בהמשך הדיון, הוכח כי התובע עבד בהיקף ניכר ורחב מזה ששולם לו בפועל, וכי הוא זכאי להפרשי שכר בגין גמול שעות נוספות ועבודה בימי מנוחה בגין אי-תשלום שעות העבודה במלואן, לפי החזקה הקבועה בדיון. עם זאת, נדגיש כי לאחר הגשת התביעה ובמהלך ניהול ההליך, התובע לא תבע עילת תביעה נפרדת לקבלת הפרשי שכר בגין אי-תשלום שכר מינימום.

15. כך למשל, בהודעה שהוגשה לאחר הדיון המוקדם, טען התובע כי הוא זכאי להפרשי שכר בגין אי-התאמה בין שעות העבודה שהוא עבד בפועל לבין שעות

⁷ סעיף 5 לכתב התביעה.

⁸ סעיף 13 לכתב ההגנה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

העבודה שמצוינות בתלושי השכר⁹. התובע אף הדגיש כי הוא מקבל את הסכום הנקוב בתלושי השכר ככזה ששולם לו בפועל מדי חודש¹⁰. ודוק – טענת שכר המינימום לא נזכרה בשלב זה כלל. גם בסיכומי התובע צוין בפירוש כי שיטת התשלום ששולם לו בפועל איפשרה "... להפחית משמעותית את כמות השעות החודשית, להכפיל כמות מופחתת זו בשכר מינימום, ולהגיע לשכר חודשי נמוך מזה המחושב על ידי התובע"¹¹. כלומר, התובע הודה כי בפועל שכרו אכן חושב לפי שכר מינימום. משכך, זה יהיה הבסיס לתחשיב זכויותיו.

16. מחלוקת רביעית - האם התובע זכאי להפרשי שכר בגין שעות נוספות ועבודה ביום המנוחה – התשתית הנורמטיבית ביחס לגמול שעות נוספות והפרשי שכר – בפסיקת בתי הדין במהלך השנים האחרונות בולטת המגמה של הגמשת נטל ההוכחה, המוטל על עובדים התובעים תשלום גמול עבודה בשעות נוספות. בעניין ימית סיכם בית הדין הארצי לעבודה את ההלכה לעניין זה, כדלקמן¹²:

"כללו של דבר: מגמת הפסיקה היא הגמשת הכללים בדבר נטל הראייה שיחול על עובד התובע גמול שעות נוספות, בנסיבות שונות: מקרים בהם שוכנע בית הדין כי העובד עבד במתכונת עבודה קבועה הכוללת עבודה בשעות נוספות; מקרים בהם קיימת תופעה של העבדה בשעות נוספות ללא תשלום גמול שעות נוספות כמתחייב מהדין; מקרים בהם הדרישה להוכחת מדויקת של שעות העבודה אינה הולמת את נסיבות יחסי העבודה, כבמקרה של עובדים סיעודיים. בכל המקרים האלה, די בכך שהעובד הוכיח את מתכונת העבודה בכללותה, והוא אינו נדרש להוכחת מדויקת של שעות עבודתו."

17. דברים אלה קיבלו משנה תוקף לאחר תיקון 24 לחוק הגנת השכר, שנכנס לתוקפו ביום 1.2.2009. כיום, מוטל על המעסיק הנטל להוכיח את מספר השעות שאותן עבד העובד. בתיקון האמור, אשר עדכן את חובת המעסיק לנהל רישום

⁹ סעיף 1 להודעת ב"כ התובע מיום 23.8.2020.

¹⁰ סעיף 3 להודעת ב"כ התובע מיום 23.8.2020.

¹¹ סעיף 11 לסיכומי התובע.

¹² ע"ע (ארצי) 212/06 ימית א. בטחון (1988) בע"מ – אפרים (ניתן ביום 12.11.2008).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

בדבר שעות העבודה של עובדיו, נחקק בין השאר סעיף 26 לחוק הגנת השכר, המתייחס לשאלת נטל ההוכחה. בין השאר נאמר בו, כדלקמן:

"(א) בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו;

בסעיף זה –

"גמול שעות נוספות", "גמול עבודה במנוחה שבועית" – כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;

"פנקס שעות עבודה" – פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), היתה התובענה לתשלום שכר עבודה בעד גמול שעות נוספות, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כאמור באותו סעיף קטן, רק בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות."

18. מהאמור לעיל עולה כי בהיעדר פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: **"חוק שעות עבודה ומנוחה"**) מוטל הנטל על המעסיק להוכיח שהעובד לא עבד שעות נוספות, וזאת עד לתקרה של 15 שעות נוספות בשבוע או 60 שעות נוספות בחודש. נפנה כעת לפסיקה שפירשה והבהירה את משמעות הוראות הדין. בעניין **בוסקילה** הועלו מספר עמדות של שופטי בית הדין הארצי ביחס למשמעותו של תיקון 24 לחוק הגנת השכר¹³.

19. באותו מקרה נחלקו הדעות בנוגע לפועלו של תיקון 24 ואיזה מבין הנטלים הועבר לשכמו של המעסיק מכוחו של התיקון. דעת הרוב קבעה כי על העובד

¹³ ע"ע (ארצי) 11-05-15546 בוסקילה – נתיבי מעיין אביב בע"מ (ניתן ביום 24.2.2015).





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

במסגרת תיקון 24 מוטל הנטל של מתן גרסה עובדתית, ומשזו ניתנה אזי עובר נטל השכנוע למעסיק. כב' השופט איטח (כתוארו אז) קבע כי העובד אינו נדרש להביא "ראשית ראיה" או "דבר מה לחיזוק" גרסתו העובדתית, ועל מנת ששאלת השעות הנוספות תהיה 'שנויה במחלוקת', נדרש למעשה כי תהיה גרסה עובדתית של העובד הנתמכת בעדות (לרבות תצהיר) שתעמוד לפני בית הדין, וכי העובד יוכל להיחקר עליה.

20. עוד קבע כב' השופט איטח (כתוארו אז), כי מאחר שגם נטל השכנוע הועבר לכתפי המעסיק, הרי שבמצב בו כפות המאזניים מעויינות תתקבל התביעה לגמול שעות נוספות, ולא תידחה. מנגד, על מנת שתידחה התביעה לפי תיקון 24 לגמול עבור עבודה בשעות נוספות, נדרש כי המעסיק ישכנע את בית הדין כי יש לדחות את התביעה. אין לקבוע נוסחאות בעניין זה, וכל מקרה יוכרע עובדתית לפי מסקנת בית הדין היושב בדין.

21. כב' השופט רבינוביץ הצטרף מצידו לעמדה זו, והוסיף והעיר כי חובת ההוכחה המוטלת על תובע גמול שעות נוספות היא מינימלית, ודי בתצהיר התומך בתביעה, או לגבי מי שאינו מיוצג, די בכתב תביעה, ובלבד שיכתבו במסמכים אלה מהן שעות העבודה הנתבעות על ידו. כב' השופט רבינוביץ הדגיש כי תיקון 24 נועד להעביר את נטל השכנוע, וכי מנגנון היפוך הנטל אינו כרוך בנטל כבד מדי לגבי המעסיק, ובלבד שהמעסיק יישם מנגנון זה כראוי.

22. מנגד, כב' השופטת יעל אנגלברג סברה בדעת המיעוט, כי אין בהעברת נטל הבאת הראיות אל כתפי המעסיק להוכיח את כמותן של שעות העבודה כדי לעקר מתוכן את נטל השכנוע המוטל על העובד להוכיח תביעתו. לשיטתה, מקום בו גרסת עובד נמצאה כלא מהימנה, ומנגד המעסיק לא הציג רישום של שעות, אין מקום לחייב את המעסיק בגמול שעות נוספות. הטעם לכך נעוץ לשיטתה בכך שתיקון 24 העניק משקל רב להיעדרם של רישומי נוכחות, וזאת מבלי להפחית בחשיבותה של גרסה עובדתית מהימנה של העובד.

23. סיכום עמדת הרוב בעניין **בוסקילה**, הוא שכאשר העובד עמד בנטל הראשוני של מתן גרסה עובדתית, והמעסיק לא ערך רישום כנדרש של שעות ההעסקה, הרי שכבר בנקודת זמן זו – הסמוכה לתחילת הדיון – עובר נטל השכנוע לכתפי המעסיק. נטל זה ימשיך לרבוץ עליו אם תמצאנה בתום הדיון כפות המאזניים



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

מעויינות, ואזי מכוח היפוך נטלי השכנוע תוטל על המעסיק החבות לתשלום שעות נוספות.

24. מגמה זו באה לידי ביטוי גם בפסיקה מאוחרת יותר של בית הדין הארצי, כגון עניין **ריעני**¹⁴. בפסק הדין מיפתה כב' השופטת אופק את המצבים האפשריים ביחס למידת הוודאות בהתקיימות התנאי של עבודה בשעות נוספות, העומד ביסוד תשלום גמול שעות נוספות, ולמידת הוודאות בהיקפה של העבודה הנוספת. ואלה הם:

המצב הראשון – כאשר בית הדין, לאחר בחינת כלל הראיות בתיק, קובע כי עלה בידי אחד הצדדים – בין אם זהו העובד ובין אם זהו המעסיק – לשכנע בקיומה של עבודה נוספת בהיקף מסוים. במקרה כזה ייפסק גמול השעות הנוספות על יסוד ההיקף שהוכח;

המצב השני – כאשר ניתן לקבוע פוזיטיבית שהעובד עבד שעות נוספות, ולכן מתקיים התנאי לחזקה, אך לא ניתן להוכיח את היקף עבודתו בהן מפאת העדר עריכת רישום בידי המעסיק כנדרש. במקרה זה תחול החזקה הקבועה בסעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, ותוצאתה תהא חבות המעסיק "**בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות**";

המצב השלישי – כאשר כפות המאזניים בתום ההליך השיפוטי נותרו מעויינות בנוגע לשאלת התקיימות התנאי, קרי העבודה בשעות נוספות. משמעות הדבר היא כי ההסתברות שהעובד עבד שעות נוספות, היא שקולה להסתברות שהוא לא עבד בהן.

בתנאי אי-וודאות אלה תוכרע שאלת אחריות המעסיק וזכאות העובד על סמך חלוקת נטלי השכנוע. משמעות הדבר היא כי סיווגה של החזקה כמעבירה את נטל השכנוע, ולא רק את נטל הבאת הראיה, יביא להחלת תוצאותיה, קרי המעסיק יחויב "בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות";

¹⁴ ע"ע (ארצי) 47715-09-14 ריעני – אליאסי שיווק בע"מ (ניתן ביום 29.3.2017).





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

המצב הרביעי – כאשר בית הדין קובע ממצא בדבר היעדר עבודה בשעות נוספות. במקרה זה לא חלה החזקה הקבועה בסעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, שכן יסודותיה לא הוכחו וכפות המאזניים אף לא נותרו מעויינות ביחס אליהן. במקרה שכזה תידחה התביעה לגמול שעות נוספות.

25. בעניין **גולדמן** הובהרה וחודדה הלכת **ריעני** במילים הבאות, כדלקמן¹⁵:

"ראשית, תחולת המצב הרביעי בענין **ריעני** מותנית בקביעה פוזיטיבית, על יסוד מכלול הראיות, כי העובד לא עבד בשעות נוספות. היינו כי מאזן ההסתברויות נוטה לצד המסקנה כי יותר סביר שהעובד לא עבד שעות נוספות מאשר המסקנה כי העובד עבד שעות נוספות. ויודגש, משעניינו של תיקון 24 לחוק הגנת השכר הוא בהיפוך נטל השכנוע לא די בכך שבית הדין לא משתכנע מקיומה של עבודה בשעות נוספות, שכן אין משמע הדבר כי בהכרח הוכח כי לא נעבדו שעות נוספות. משכך, אי שכנוע בגרסת התביעה עדיין יכולה להביא לתוצאה של כפות המאזניים מעויינות. כאשר כפות המאזניים מעויינות חל המצב השלישי שנקבע בעניין **ריעני** ולא המצב הרביעי. כן נבהיר כי במסגרת הערכת מאזן ההסתברויות, ומבלי למצות, לא די בכך שנדחית גרסת העובד, אלא עדיין נדרשת קביעה כי בשים לב למכלול הראיות המסקנה כי העובד לא עבד שעות נוספות מסתברת יותר מכך שהוא עבד כאלה. שנית, בהתאם להלכה הפסוקה על העובד הנטל הראשוני להעמיד גרסה בדבר עבודה בשעות נוספות. גרסה זו היא חלק מהמארג הראייתי לו נדרש בית הדין. על העובד לא מוטל הנטל לשכנע באמינות גרסתו, גם לא לכאורה, כתנאי להיפוך הנטל מכוח החזקה."

26. **מן הכלל אל הפרט** – נקדים ונציין כי אנו מאמצים את טענותיו של התובע כי הוא עבד במשך שעות עבודה מרובות ובסופי שבוע. עם זאת, אין בידינו לקבל את טענותיו לגבי ההיקף הנטען על ידו. מנגד, הוכח כי תיעוד שעות העבודה של התובע נעשה על ידי הנתבעת באופן כושל ולא ברור, שאינו תואם להוראות הדין.

¹⁵ ע"ע (ארצי) 51298-02-21 **גולדמן** – שחם (ניתן ביום 31.10.2021). ראו גם ע"ע (ארצי) 31492-11-

20 **זגרון** – Elfaki (ניתן ביום 29.6.2021).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

על כן, התובע זכאי לפסיקת פיצוי לאור החזקה הקבועה בהוראות גמול שעות נוספות ולפי המצב השני, כמצוין בהלכת ריעני שצוטטה דלעיל¹⁶.

27. וביתר פירוט – התובע טען כזכור כי מתכונת העבודה היתה של 7 ימים בשבוע, כולל בשבת, וכי בעונת הקיץ העבודה החלה בדרך-כלל בשעה 06.00 והסתיימה בין השעות 17.00 ל-19.00, ולעתים מאוחר יותר, ובעונת החורף העבודה החלה בדרך-כלל בשעה 06.30 והסתיימה בשעה 17.00. כמו כן, יום עבודה כלל הפסקה אחת, בחורף למשך כ-30 דקות ובדרך-כלל בין השעה 12.30 ל-13.00, ובקיץ הפסקה ארוכה יותר ובדרך-כלל בין השעה 12.00 ל-15.00.

28. טענת התובע לא שכנעה אותנו במלואה, מכמה טעמים –

ראשית, המדובר בעדות יחיד, שלא הובא לה כל גיבוי. בעבר נקבע כי עדות של צד בהליך או של בעל עניין בתוצאות המשפט היא עדות יחידה של אדם מעוניין – ראו סעיף 54(3) לפקודת הראיות [נוסח חדש], תשל"א-1971. על כן, וכפי שקבע בית המשפט העליון, קבלה של גרסת התובע על סמך עדותו היחידה, מחייבת אותנו משנה זהירות והנמקה מפורטת¹⁷. עוד נקבע, כדלקמן: **"יכול היה בית המשפט להכריע בענין גם על יסוד עדות יחיד של בעל דין או של בעל ענין בדבר, אולם זאת בתנאי שהשתכנע כי ניתן לתת אימון בדבריו וכי יכול היה לנמק בפרוטרוט מדוע הוא רואה להסתפק בעדות יחידה כאמור"**¹⁸. בבתי הדין לעבודה אכן אין תחולה דווקנית של כלל זה¹⁹. עם זאת, בשל עקרונות הצדק, בפועל גם בתי הדין מזהירים את עצמם ביתר שאת, עת נשמעת בפניהם עדות יחידה של בעל דין, שאין לה סיוע²⁰;

¹⁶ אשר לקביעה בפסיקת בית הדין האזורי שמצוטטת בסיכומי הנתבעת (סעיפים 6-7), שכחה הנתבעת לציין כי תביעת גמול השעות הנוספות באותו מקרה התקבלה בהתאם למצב השני בעניין ריעני, ובדומה להכרעתנו כעת. ראו סעיף 16-06-29268 אלזיאדנה – מלאחי בע"מ (ניתן ביום 25.10.2020), סעיף 45.

¹⁷ ע"א 295/89 רוזנברג נ' מלאכי, פ"ד מו(1) 733.

¹⁸ ע"א 224/78 חמשה יוד תכשיטנים בע"מ נ' פיירמנס פאנד אינשורנס קומפני, פ"ד לג(2) 90.

¹⁹ דבי"ע (ארצי) מג/3-121 תכשיטי אבדור – כספי (ניתן ביום 27.2.1984).

²⁰ עב"ל (ארצי) 13-09-2735 המוסד לביטוח לאומי – בן גור (ניתן ביום 18.12.2013); תב"ע (ת"א) 33118/97 וילי – שירות ייצור שקיות פלסטיות בע"מ (ניתן ביום 17.7.2000).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

שנית, שתי הראיות הבודדות שצורפו על ידי התובע אף הן אינן מבססות את טענותיו לגבי מתכונת שעות העבודה. תחילה, נתייחס לצילום ביומן השנה של חודש 9/2019, שהרישום בו דווקא סותר את טענות התובע, ולא מחזק אותן. כך למשל²¹ –

רק שבת אחת רשומה ככזאת שהתובע עבד בה (14.4.2019), בעוד שביתר השבתות לא רשומה עבודה; בחלק מימי העבודה הרגילים (ימי חול) רשומות 8 שעות עבודה בלבד (ולמשל – ביום 18.9.2019, 19.9.2019, יום 22.9.2019, יום 23.9.2019 ועוד); ישנם ימים שבהם אין רישום כלל (ולמשל – ביום 23.9.2019 ויום 26.9.2019); ישנם ימים שבהם הרישום לא ברור, ובאחד מהמקרים מצוין "8+8" (ביום 9.9.2019. כלומר, 16 שעות עבודה ללא ניכוי הפסקה – מה שלא נטען על ידי התובע).

כשנשאלה ב"כ התובע בדיון המוקדם, היא הודתה ש"יכול להיות שבאופן ספציפי בחודש הזה, זה לא תואם, אם כי אני לא יכולה לומר בוודאות כי אצטרך לבדוק את זה". למותר לציין כי לא נעשתה הבהרה נוספת בהמשך לאמור לעיל;

ראיה נטענת נוספת מצד התובע היא צילום באיכות נמוכה, שלכאורה אמור לשקף את העבודה בשבתות (כזכור, התובע טען כי רישום זה נעשה בנפרד, לגבי חלק מתקופת העבודה). אולם, המדובר בצילום שהתובע מעולם לא הבהיר במהלך ההליך את פשרו. מדובר בטבלה שבה יש רישום בכתב-יד לגבי חמישה עובדים, כששם של חלקם לא ברור. התובע לא פירש איזה רישום ספציפי מתייחס אליו, ויצוין כי רק עובד אחד מתוך החמישה מצוין כמי שעבד בכל שבת בחודש 9/2019, והרישום המטושטש של השם אינו זהה לשמו של התובע.

אשר לעבודה הנטענת בשבתות, ליאור העיד ש"אנחנו לא מעסיקים תאילנדים בשבת, זה יום מנוחה ויום שהם נחים בו", וגם "בשבתות לא עובדים אצלנו". בנקודה זו (ורק בה), והיות שטענות התובע הספציפיות לגבי העבודה בשבת לא הוכחו כלל, אנו מאמצים את עדותו של ליאור.

²¹ ראו גם סעיף 17 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

29. ואחרי כל אלה, נדגיש כך – שוכנענו כי התובע כן עבד שעות נוספות. בסופו של דבר, התובע לא נחקר בעדות המוקדמת באופן ישיר על שעות עבודתו, וטענותיו לגבי עבודה בשעות נוספות, לא נסתרו בפני עצמן. התובע בעיקר נחקר אודות רישומיו בגין שעות העבודה, אך הוא כלל לא נחקר ביחס להיקף ומתכונת ההעסקה – לא לגבי מתי העבודה התחילה; לא לגבי מתי העבודה הסתיימה; לא לגבי מתי היתה הפסקה, וכיו"ב.

30. התובע נשאל בכלליות רבה "לפי מה שאתה אומר אתה עבדת כמעט 4 שנים, 3.5 שנים ברצף, 7 ימים בשבוע בלי הפסקה?", והשיב בחיוב. כן הוא נשאל "לא היו ימים שלא התעוררת בזמן לעבודה, לא הגעת בזמן לעבודה, הרגשת לא טוב ונשארתי?", ועל כך השיב "לא. היינו הולכים בטרקטור כולם באים ביחד". התובע אף הדגיש כי "במגדים עבדתי יותר שעות".

31. מנגד לאמור לעיל, גם הנתבעים לא הוכיחו כלל ועיקר כי רישום שעות העבודה שהוצג על ידם היה אותנטי ומדויק. אלה הם הטעמים לעמדתנו ביחס להכרעה זאת –

ראשית, הרישום הנטען מצד הנתבעת נעשה בדפים מודפסים שבהם נערך סיכום של כל חודש בנפרד. עיון בדף הרלוונטי לכל חודש מעלה כי הרישום נעשה בשעות 'עגולות', והחל משעה 06.30 בכל יום, ועד להפסקה שנעשתה לעתים בשעה 12.00, והמשך העבודה בשעה 12.30 ועד לשעה 16.30. ברי כי המדובר ברישום שאינו תואם למציאות, ולא הגיוני בעליל כי שעת העבודה התחילה והסתיימה בשעות עגולות לאורך כל תקופת ההעסקה;

שנית, עדותם של עדי הנתבעת (אודי וליאור) ביחס לשעות העבודה היתה מבולבלת ביותר ולא ברורה, ולא שכנעה אותנו כלל.

בין היתר, כשנשאל אודי האם נכונה טענת התובע שהוא עבד במשך 11 שעות עבודה ויותר, הוא לא סתר באופן מוחלט את הטענה, וציין כי "בד"כ זה לא נכון" ו"באופן נדיר". כלומר, אודי לא סתר את הטענה כי התובע אכן עבד בשעות נוספות, מעת לעת. זאת ועוד, אודי הוסיף וציין, ש"היה שלב שהפסקתי לעקוב אחריו, אחרי כמה וכמה פעמים שתפסתי אותו ישן במטע ובחממה, והחלטנו להניח לזה ובכל זאת להמשיך להעסיק אותו בגלל מצוקה של עובדים, הרע





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

במיעוטו". כלומר, אודי ציין בעצמו כי הרישום של שעות העבודה של התובע וכפי שהוא נעשה על ידי הנתבעת, אכן לא היה מדויק.

בהמשך עדותו נשאל אודי לגבי הפער הקיים לטענת התובע בין הרישום שהוצג על ידו לגבי חודש 9/2019, לבין שעות העבודה שהוכרו על ידי הנתבעת בגין חודש זה. תשובתו עוד יותר הגבירה את הבלבול: "אין לי הסבר אך גם ההבדל בין השעות שעבד לבין השעות שרשם יש הבדל מאוד גדול אך נניח לזה. עובד שישן ורושם שעות, ואני מקבל את זה בכל זאת, לצורך העניין אין לי הסבר למה שאתה שואל. לשאלת בית הדין האם הרישומים של התובע מדויקים אני משיב שלא יודע לומר, אני מקווה שכן, מעריך שכן, לא יודע". כלומר, פעם נוספת, אודי לא כפר ברישומי התובע, כשלעצמם, ולא סתר אותם.

אשר לליאור, הרי שגם עדות זו לא שכנעה אותנו, בלשון המעטה. תחילה, נציין כי תמוה בעינינו מדוע ולמה תצהירו זהה, כמעט מילה במילה, לתצהירו של אודי.

אשר לעדותו ובאופן כללי, ליאור סירב לענות על שאלות שהופנו אליו והתחמק שוב ושוב ממתן מענה ענייני, ולמשל – "שאלות טריוויאליות שאני לא זוכר אותן בכלל"; "כנראה שאין לי או שיש לי, זה אפילו לא שאלות, מה אתה רוצה להוכיח בזה? אני לא מבין, אין לי שום מושג". ליאור גם השיב תשובות כלליות ולא ממוקדות, ותוך כדי שהוא חזר וציין כי זיכרונו אינו מדויק – "אני לא זוכר", "אין לי מושג, אני לא זוכר"; "אין לי מושג, לא זוכר". לשיטתנו, די באמור לעיל כדי לפסול את עדותו כליל.

באופן פרטני וביחס לסוגיית רישום שעות העבודה של התובע, נטען בתצהירו של ליאור כי "ניהלנו רישום ידני לשעות עבודתו של התובע, על גבי לוח שנה, לכל יום עבודה...".²² עם זאת, בעדותו הוא ציין, ובשונה מכך, ש"אני לא מתעסק עם הדברים האלה כל כך".

זאת ועוד, ליאור גם הודה שהוא לא יכול להסביר כיצד נעשה החישוב של שעות העבודה: "אני לא רואה חשבון ושלא יעשה לי את החשבונות האלה, יש רואה חשבון שעושה את זה בצורה מסודרת". למותר לציין כי אותו רואה-חשבון לא

²² סעיף 19 לתצהיר ליאור.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

הובא לעדות על ידי הנתבעת, על כל המשתמע מכך ביחס להלכות בגין אי-הבאת עד. זאת ועוד, הגם שבתצהירו של ליאור יש התייחסות חשבונאית מפורטת לסעדים הנתבעים על ידי התובע²³, הוא הודה ש"האמת שלא עסקתי בנושא התחשיבים. אני בכלל לא מתעסק במספרים".

שלישית, מעדותם של אודי וליאור עלה כי 'חומרי הגלם' שעל בסיסם נערכו דוחות הנוכחות של התובע הנטענים מצידה של הנתבעת (שכבר קבענו דלעיל לגביהם, כי הם אינם משקפים את שעות העבודה של התובע בפועל), לא נשמרו אצל הנתבעת. בעדותו טען ליאור כי רישום השעות נעשה על בסיס דו"חות שנה שבהם רושמים העובדים את שעות העבודה, אך הם נשארים אצל העובדים.

לשיטתנו, לאור חוסר המהימנות הבולט והברור של דוחות הנוכחות הנטענים מצד הנתבעת, היה על גורמי הנתבעת לשמור את 'חומרי הגלם', וככל שלא נעשה כן – ברי כי הדבר פועל לחובת הנתבעת. ביחס להתנהגות שכזאת נפסק זה מכבר, כי "מעמידים בעל דין בחזקתו שלא ימנע מבית המשפט ראייה שהיא לטובתו ואם נמנע מהבאת ראייה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לו לכך הסבר סביר, ניתן להסיק שאילו הובאה הראייה הייתה פועלת נגדו"²⁴.

עוד נזכיר את ההלכה, ולפיה אי-הבאת עד ו/או ראייה רלוונטית פועלת לחובת הצד שנמנע מהצגתם, ואשר היה לו אינטרס לעשות כן. כך הוא הנכון לגבי מקרה זה. נפנה גם לדבריו של בית המשפט העליון, כדלקמן²⁵:

"לעיתים, הדרך שבה מנהל בעל דין את עניינו בבית המשפט הינה בעלת משמעות ראייתית, באופן דומה לראייה נסיבתית, וניתן להעניק משמעות ראייתית לאי הגשת ראייה. התנהגות כגון דא, בהעדר הסבר אמין וסביר – פועלת לחובתו של הנוקט בה, שכן היא מקימה למעשה חזקה שבעובדה, הנעוצה בהיגיון ובניסיון חיים, לפיה דין ההימנעות כדין הודאה בכך שלו הובאה אותה ראייה, היא הייתה פועלת לחובת הנמנע ותומכת בגרסת היריב.

²³ סעיף 25 לתצהיר ליאור.

²⁴ ע"א 9656/05 שוורץ נ' רמנוף חברה לסחר וציוד בניה בע"מ (ניתן ביום 27.7.2008).

²⁵ ע"א 548/78 אלמונית נ' פלוני, פ"ד לה (1) 736, בעמ' 760; יעקב קדמי, על הראיות, חלק שלישי, עמ' 1391, מהדורת 1999.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

בדרך זו ניתן למעשה משקל ראייתי לראיה שלא הובאה. כאשר בפי בעל דין הסבר סביר ואמין לאי העדתו של עד מטעמו או לאי הגשת ראיה מצידו, ישמיט ההסבר את הבסיס מתחת לקיומה של החזקה שנוצרה לחובתו בשל אי הבאת הראיה";

רביעית, הנתבעת הסתמכה במידה רבה בטענתה לגבי רישום שעות העבודה של התובע על הטענה שהתובע חתם עליהם מדי כל חודש²⁶. אולם, מקובלת עלינו טענת התובע כי החתימה שלו נעשתה רק בתום החודש, ושלא מדי יום ביומו. החתימה גם נעשתה על ידו בתנאי לחץ ובזמן העבודה.

תחילה, ואשר לסוגיית הלחץ העיד התובע "אני לא הסתכלתי וחתמתי והמעסיק היה לוקח את זה", וגם "כן אני לא הסתכלתי ובעל הבית נתן לי לחתום בזמן שעבדתי ואני חתמתי". אשר לליאור, הוא לא כפר בנסיבות אלה, וכשנשאל "אתה חושב שאתה מציג לו דו"ח כזה חודשי בסוף החודש ואתה מחתים אותו מהר-מהר ולוקח את זה חזרה, הוא זוכר לגבי יום מסוים באיזה שעה התחיל וסיים ויצא להפסקה?", השיב באופן בלתי-מספק (ואנו ממעיטים בנושא זה) ש"נשמע לי נהדר".

אשר להיעדר ההחתמה של התובע מדי כל יום על דו"ח הנוכחות, הרי שזכיר כי החובה לנהל "פנקס שעות עבודה" קבועה בסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, שזו לשונו:

"(א) מעסיק חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו יירשמו הפרטים שייקבעו בתקנות.

(1א) (1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל;

(2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, יחתם הרישום מדי יום בידי העובד

²⁶ ראו למשל סעיפים 15-16 ו-19-20 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

ויאשר בחתימת אחראי שהמעסיק מינה לכך, אלא אם כן קבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, דרך אחרת לביצוע הרישום.

(ב) שר העבודה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה."

אין חולק כי אין לפנינו רישום "מכני, דיגיטלי או אלקטרוני". לכן, התובע היה צריך להיות מוחתם מדי יום על דו"ח הנוכחות (שבפני עצמו אינו משכנע, כאמור לעיל, היות שהשעות בו 'עגולות' בלבד, כזכור). היות שלא נעשה כך, ברי אין לפנינו "פנקס שעות עבודה" תקין, שתואם להוראות הדין.

32. **לסיכום סוגיית שעות העבודה של התובע** – התובע לא הוכיח את מתכונת העבודה הנטענת על ידו, ואף לא הוכיח כי הוא עבד בשבתות. עם זאת, שוכנענו כי הוא אכן עבד בשעות נוספות, בהיקף שלא ניתן לבטלו ושאינו מינורי. ודוק – גם אודי לא סתר טענה זו, וטען ש"בד"כ זה לא נכון", כלומר – בהחלט ייתכן לשיטתו שהתובע כן עבד בשעות נוספות. אודי גם אמר שהוא "מעריץ" שרישומי התובע (שהצביעו כאמור על ביצוע שעות נוספות) הם מדויקים.

33. יש להדגיש עוד כי הנתבעת לא טענה כי התובע מעולם לא עבד בשעות נוספות, וגם לפי שיטתה, בתלושי השכר שלו שולמו שעות נוספות בערך 125% ו-150%. עם זאת, הנתבעת לא הציגה "פנקס שעות עבודה" תקין של התובע בהתאם להוראות הדין, ועדות עדי הנתבעת היתה בלתי משכנעת כלל. כך גם ראיותיה ביחס לכך (דוחות הנוכחות הנטענים) היו לא אמינות ולא מספקות בעינינו. על כן, היות שהרישום אינו עונה לתנאים הקבועים בסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, חל היפוך הנטל מכוח סעיף 26ב(א) לחוק הגנת השכר.

34. **מחלוקת חמישית - האופן שבו הסתיימו יחסי העבודה – התשתית הנורמטיבית** – בפסיקה נקבע כי הקניית הזכות הסוציאלית לפיצויי פיטורים רק לעובד שפוטר (למעט בנסיבות המנויות בחוק) חייבה את הפסיקה להתמודד עם מצבי ביניים בהם קיימת מחלוקת בין הצדדים בשאלה מי "לחץ על ההדק" והביא בפועל לסיומם של יחסי העבודה, גם בנסיבות בהן ברור היה לשני





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

הצדדים כי מערכת יחסי העבודה מוצתה ואינה יכולה עוד להימשך. המבחן שנקבע לצורך כך הוא "האם במכלול הנסיבות הגיעו היחסים בין הצדדים לידי גמר, כתוצאה מביטולם על ידי המעביד או על ידי העובד"²⁷.

35. עוד הודגש, כי "השאלה אינה מי גרם לביטול החוזה, מי הפך את החוזה, אלא מי 'ביטל' את החוזה... המשותף לשניים - פיטורים והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים, יחסי עובד-מעביד, לידי סיום"²⁸. עוד נקבע בפסיקה, כי הודעת פיטורים או התפטרות חייבת להיות ברורה, חד-משמעית ומפורשת, ויכולה להינתן בין בכתב, בין בעל-פה ובין בהתנהגות²⁹. במקביל הודגש כי לא די באמירה או מעשה שנעשו ב"עידנא דריתחא", כשבסמוך לכך הבהיר הצד הפועל כי לא התכוון לכך.

36. הקביעה דלעיל נסמכה על כך, ש"יחסי עובד-מעביד, המתקיימים משך זמן ממושך וקשורים לזכויות וחובות, אינם ניתנים לניתוק על ידי דברים שנאמרו ללא יישוב הדעת, מבלי כוונה או מחשבה"³⁰. ולבסוף, יצוין כי הקביעה אם לפנינו פיטורים או התפטרות מהווה בדרך כלל קביעה עובדתית, אך קיימים מקרים שאינם חד-משמעיים בהם יש להסיק מבחינה משפטית האם מערכת עובדות מסוימת מעידה על פיטורים או התפטרות³¹.

37. מן הכלל אל הפרט – טענותיו של התובע בהקשר לעילה הנוכחית השתנו במהלך ניהול ההליך, ואנו סבורים כי התובע לא זכאי לפיצויי פיטורים, מהסיבות הבאות –

- בכתב התביעה תיאר התובע כי יחסי העבודה הסתיימו בעקבות כוונתו לחזור לתאילנד בשל מחלתה של אימו, שנפטרה לפי הנטען מאוחר

²⁷ ע"ע (ארצי) 256/08 קוקא – שוורץ (ניתן ביום 13.2.2011).

²⁸ דב"ע (ארצי) שם/3-116 סלמה – מדינת ישראל, פד"ע יב 375 (1981).

²⁹ בג"צ 566/76 אלקו חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לא (2) 197 (1977); דב"ע (ארצי) לה/3-85 עיריית כפר סבא – כהן, פד"ע ז 175 (1975); ע"ע (ארצי) 137/08 אילינדז – פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבנין בע"מ (ניתן ביום 22.8.2010).

³⁰ דב"ע (ארצי) נד/3-220 גולן – לוי, פד"ע כח 377 (1995); כן ראו ע"ע (ארצי) 184/03 עין בר מפעלי אפיה בעינת – יוסף (ניתן ביום 8.6.2006).

³¹ ע"ע (ארצי) 584/08 פלונית – אלמונית (ניתן ביום 29.6.2011).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

יותר³². עילת התביעה נשענה בשלב זה על סעיף 11 לחוק פיצויי פוטורים³³;

- כשנשאלה ב"כ התובע בדיון המוקדם מדוע ולמה התובע זכאי לפיצויי פוטורים בגין אותה הסיטואציה, נערך על ידה שינוי חזית ברור, והיא התייחסה בשלב זה למשך היתר העבודה של התובע, שהסתיים בסמוך לעזיבת העבודה. עוד אמרה ב"כ התובע, ש"אנחנו סבורים שמגיעים **פיצויי פוטורים בהתאם לנסיבות, ובכל (ז)את נשאיר את ההחלטה לשיקול דעת בית הדין**". כך גם נטען בשלב מאוחר יותר על ידי התובע, בהודעה שהוגשה על ידו לתיק בית הדין³⁴. עם זאת, כתב התביעה לא תוקן על ידי התובע. ממילא, גם לא הונחה כל תשתית עובדתית באשר היא ביחס לסוגיית 'משך היתר העבודה';

- לעומת דברים אלה, בסיכומי התובע נטען לראשונה כי התנאי שהוצב לו, שלפיו אם יעזוב לחופשה הוא לא יוכל לחזור לעבודה משמעותו בפועל פוטורים לכל דבר ועניין. עוד נטען, כי לנוכח מחלת האם, המדובר בפיטורים המזכים בפיצויי פוטורים. עילת התביעה נשענה בשלב זה על סעיף 6 לחוק פיצויי פוטורים³⁵. לטעמנו, ולו בשל העובדה כי מדובר בשינוי חזית, טענת התובע בסיכומיו דינה להידחות³⁶;

- גם לגופו של עניין יש לדחות את הטענה, היות שלא הוצבה כל תשתית עובדתית לטענה החדשה. זאת ועוד, גם טענות התובע ביחס למחלת ופטירת האם לא הוכחו כלל, ובין השאר היות שלא צורפו אסמכתאות כלשהן ביחס למחלוקת הנוכחית³⁷; עדי הנתבעת לא נחקרו ביחס לאולטימטום שלכאורה הוצב בפני התובע באם יעזוב לתאילנד כדי לבקר את אימו; התובע הודה בעדותו כי הוא עבר לעבוד בנתניה לאחר סיום

³² סעיף 9 לכתב התביעה.

³³ סעיף 12 לכתב התביעה.

³⁴ סעיף 7 להודעת התובע מיום 23.8.2020.

³⁵ סעיף 27 לכתב התביעה.

³⁶ ראו גם בסעיפים 4.3 ו-26.1 לסיכומי הנתבעת.

³⁷ ראו גם סעיף 26.2 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

העבודה אצל המנוח; בדיון המוקדם השאירה ב"כ התובעת את ההכרעה בנושא זה, ולא בכדי, לשיקול דעת בית הדין;

- ולבסוף, יצוין כי התובע צירף שני סרטונים לתיק בית הדין. סרטון אחד מתאר לפי הנטען את מעמד 'גמר החשבון' הנטען עם אודי, אולם סרטון זה לא תומך במי מבין טענותיו של התובע, דלעיל. מדובר בסרטון שפניהם של המשתתפים בו אינן נראות, ומצוינות בו המילים "פיצויים", וכן מספר כלשהו. לא ניתן למעשה להבין דבר וחצי דבר מסרטון זה.

38. **מחלוקת שישית - האם בוצע לתובע גמר חשבון** – אין חולק בין הצדדים כי התובע סיים את עבודתו ביום 30.9.2019. אנו סבורים כי הנתבעת לא הוכיחה כי לתובע נערך גמר חשבון, מהסיבות הבאות –

- בכתב התביעה נטען כי במעמד ניתוק היחסים ביום 3.10.2019 שולמו לו פיצויי פיטורים בסך של 13,000 ₪, וכן נרכש עבורו כרטיס טיסה לתאילנד אשר קוּוּז מסכום הפיצויים³⁸;

- לעומת זאת, בכתב ההגנה צוין כי בעקבות סיום היחסים במועד זה, נערך לתובע גמר חשבון³⁹. יחד עם האמור לעיל, לא בכתב ההגנה ולא בהמשך ההליך, הנתבעת לא הציגה אסמכתאות לטענתה שבנדון, וגם לא צוינו בשום שלב פרטי גמר החשבון עצמו, ומה שולם לו וככל ששולם;

- גם בעדותם לפנינו הודו אודי וליאור, כל אחד לחוד, כי אין להם את תלוש השכר של חודש 9/2019. בנסיבות אלה, ומשעה שהתלוש הנ"ל לא הוצג בפנינו, אנו קובעים כי הנתבעת לא הוכיחה את הטענה כי נערך לתובע גמר חשבון מסודר בעת סיום יחסי העבודה.

39. **מחלוקת שביעית - האם התובע נהג להתבטל בעבודה ולשתות לשוכרה** – הנתבעת הטיחה טענות קשות כנגד איכות עבודתו של התובע, ובכלל זה ביחס לנטייתו להשתכר בעבודה. בעדותו טען אודי, ש"הרביצה הזו שהתאילנדי ביצע היא לא היתה רק באותם חודשיים, זה היה לאורך כל ה 3 שנים, ב 7 חודשים

³⁸ סעיף 9 לכתב התביעה.

³⁹ סעיף 17.3 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

בשוכרה ועם שימוש בסמים", וגם "הוא היה נחנק מאלכוהול ומסמים, כשהוא היה צלול מהם הוא היה נקי", וכן (וכפי שכבר צוטט) "היה שלב שהפסקתי לעקוב אחריו, אחרי כמה וכמה פעמים שתפסתי אותו ישן במטע ובחממה, והחלטנו להניח לזה ובכל זאת להמשיך להעסיק אותו בגלל מצוקה של עובדים, הרע במיעוטו".

40. מנגד, התובע העיד כי הוא בסך-הכל שתה שתי פחיות בירה בשבוע, וגם הדגיש ש"... כי אם אני עייף מהעבודה אני לא שותה כל יום. אני עייף ואני אוכל וישן ואני לא שותה כל יום". לשיטתנו, טענות הנתבעת שבנדון לא הוכחו כלל ואנו דוחים אותן, וגם חבל שהן הועלו בצורה בלתי-מבוססת כלל. איננו נותנים אמון בטענות אלה, שלא הובאו להן ראיות תומכות כלשהן. גם תמוה בעינינו כיצד התובע נשאר בעבודתו זמן כה רב אם הוא אכן נהג להשתכר ולהשתמש בסמים באופן שיטתי. מדובר בטענות חמורות, והיה מקום שהנתבעת היתה תומכת את טענותיה שבנדון בראיה מינימלית כלשהי, מה שכלל לא נעשה על ידה.

ד. חישוב הזכויות שלהן זכאי התובע

41. **גמול שעות נוספות ופיצוי בגין עבודה בשבתות** – כאמור לעיל, קבענו כי התובע לא הוכיח את מתכונת שעות העבודה הנטענות על ידו, ואף לא הוכיח כי הוא הועסק בשבתות. מנגד, קבענו כי הנתבעת לא ניהלה "פנקס שעות עבודה" תקין, ואף שוכנענו כי התובע אכן עבד בשעות נוספות בהיקף לא מבוטל. בנסיבות אלה, אנו סבורים כי המצב השני המתואר בהלכת ריעני:

כאשר ניתן לקבוע פוזיטיבית שהעובד עבד שעות נוספות, ולכן מתקיים התנאי לחזקה, אך לא ניתן להוכיח את היקף עבודתו בהן מפאת העדר עריכת רישום בידי המעסיק כנדרש. במקרה זה תחול החזקה הקבועה בסעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, ותוצאתה תהא חבות המעסיק "בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות".





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 3589-02-20

42. יש להזכיר כי לפי הלכת בוסקילה⁴⁰, "משמען של 60 שעות נוספות בחודש הוא 50 שעות נוספות בשיעור של 125% (2 X 25) ו-10 שעות נוספות בשיעור של 150% (50-60), וביחד 77.5 שעות חודשיות (62.5 + 15)". להלן התחשיב, לפי התמורות השונות שנערכו בגובה שכר המינימום⁴¹ –

- החל מתחילת העבודה – 12.2.2016 ועד לחודש 6/2016 (כולל) – 4.6 חודשים X 25 ₪ לשעה X 77.5 שעות = 8,913 ₪ (במעוגל);

- החל מחודש 7/2016 ועד לחודש 12/2016 (כולל) – 6 חודשים X 25.94 ₪ לשעה X 77.5 שעות = 12,062 ₪ (במעוגל);

- החל מחודש 1/2017 ועד לחודש 11/2017 (כולל) – 11 חודשים X 26.88 ₪ לשעה X 77.5 שעות = 22,915 ₪ (במעוגל);

- החל מחודש 12/2017 ועד לחודש 3/2018 (כולל) – 4 חודשים X 28.49 ₪ לשעה X 77.5 שעות = 8,832 ₪ (במעוגל);

- החל מחודש 4/2018 ועד לסיום העבודה בחודש 9/2019 (כולל) – 18 חודשים X 29.12 ₪ לשעה X 77.5 שעות = 40,622 ₪ (במעוגל).

<= הסכום המצטבר הוא 93,344 ₪.

43. עוד יצוין כי התובע הודה במפורש ובבירור כי הסכומים שמצוינים בתלושי השכר אכן שולמו לו⁴². על כן, מהחישוב דלעיל יש לנכות את הסכומים ששולמו לתובע בתלושי השכר בגין גמול שעות נוספות, כמפורט להלן –

⁴⁰ סעיף 21 לעניין בוסקילה, הע"ש 12 דלעיל.

⁴¹ שכר המינימום השעתי עמד בעת תחילת עבודתו של התובע (2/2016) על 25 ₪ לשעה; ממשכורת 7/2016 ועד 12/2016 שכר המינימום השעתי עמד על 25.94 ₪; ממשכורת 1/2017 ועד למשכורת 11/2017 שכר המינימום השעתי עמד על 26.88 ₪; ממשכורת 12/2017 ועד למשכורת 3/2018 שכר המינימום השעתי עמד על 28.49 ₪; ממשכורת 4/2018 ואילך שכר המינימום השעתי עמד על 29.12 ₪.

⁴² הסיפא לסעיף 3 להודעת התובע מיום 23.8.2020.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 3589-02-20

תלוש חודש 2/2016 – 775 ₪; תלוש חודש 3/2016 – 1,403.13 ₪; תלוש חודש 6/2016 – 1,143.75 ₪; תלוש חודש 5/2016 – 1,378.13 ₪; תלוש חודש 8/2016 – 1,448.44 ₪; תלוש חודש 7/2016 – 1,405.78 ₪; תלוש חודש 9/2016 – 956.69 ₪; תלוש חודש 10/2016 – 1,062.08 ₪; תלוש חודש 11/2016 – 1,660.34 ₪; תלוש חודש 12/2016 – 1,582.52 ₪; תלוש חודש 1/2017 – 579.60 ₪; תלוש חודש 2/2017 – 1,058.40 ₪; תלוש חודש 3/2017 – 1058.40 ₪; תלוש חודש 4/2017 – 1,532.16 ₪; תלוש חודש 5/2017 – 504 ₪; תלוש חודש 6/2017 – 172.05 ₪; תלוש חודש 7/2017 – 1100.40 ₪; תלוש חודש 8/2017 – 436.80 ₪; תלוש חודש 9/2017 – 42 ₪; תלוש חודש 10/2017 – 1,330.56 ₪; תלוש חודש 11/2017 – 982.80 ₪; תלוש חודש 12/2017 – 1,139.52 ₪; תלוש חודש 1/2018 – 685.49 ₪; תלוש חודש 2/2018 – 1,346.11 ₪; תלוש חודש 3/2018 – 1,647.04 ₪; תלוש חודש 4/2018 – 91 ₪; תלוש חודש 5/2018 – 1,638 ₪; תלוש חודש 6/2018 – 145.60 ₪; תלוש חודש 7/2018 – 473.20 ₪; תלוש חודש 8/2018 – 400.40 ₪; תלוש חודש 9/2018 – 509.60 ₪; תלוש חודש 10/2018 – 1,077.44 ₪; תלוש חודש 11/2018 – 436.80 ₪; תלוש חודש 12/2018 – 18.20 ₪; תלוש חודש 1/2019 – 627.90 ₪; תלוש חודש 2/2019 – 1,246.70 ₪; תלוש חודש 3/2019 – 81.90 ₪; תלוש חודש 4/2019 – 1,319.50 ₪; תלוש חודש 5/2019 – 464.10 ₪; תלוש חודש 6/2019 – 1,173.90 ₪; תלוש חודש 7/2019 – 882.70 ₪; תלוש חודש 8/2019 – 491.40 ₪; תלוש חודש 9/2019 – חסר תלוש.

44. סך הכל שולם עבור שעות נוספות בכל תקופת העבודה 37,510 ₪ (במעוגל). לכן, על הנתבעת לשלם לתובע סך של 55,834 ₪ בגין גמול שעות נוספות (93,344 ₪ פחות 37,510 ₪). סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממחצית תקופת עבודתו של התובע (15.12.2017, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל.

45. **פיצויי פיטורים** – לאור קביעתנו ולפיה התובע לא פוטר ואף לא התפטר בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים, עילת התביעה הנ"ל דינה להידחות. למען



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

- הסר ספק, נדגיש כי התובע לא תבע סעד בגין רכיב ההפרשה על חשבון פיצויי פטורים⁴³.
46. **פדיון חופשה** – בכתב התביעה נתבע סך של 9,804 ₪ בגין רכיב זה, ונטען כי התובע מעולם לא קיבל חופשה בשכר⁴⁴. בסיכומי התובע לא חזרה הטענה כי התובע לא קיבל חופשה בשכר במהלך תקופת העסקתו, ואף נציין כי עדי הנתבעת לא נחקרו בגין הרכיב הנ"ל. בסופו של דבר, התובע התמקד בסיכומיו בטענה כי יתרת ימי החופשה שצוינה בתלוש השכר האחרון לא שולמה לו בעת סיום יחסי העבודה⁴⁵.
47. אשר לנתבעת, מצידה נטען בכתב ההגנה כי במועד סיום ההעסקה עמדו לזכות התובע 29 ימים אשר שולמו בעת גמר החשבון⁴⁶. לעומת זאת, בתצהירי הנתבעת וגם בסיכומים נטען כי נעשה פדיון של 28 ימי חופשה⁴⁷. שינוי החזית מצד הנתבעת אינו ברור, ואף עומד בסתירה ליתרת ימי החופשה שצוינה בתלוש השכר של 8/2019 – 29 ימי חופשה. זאת ועוד, כבר ציינו כי הנתבעת לא הוכיחה שנעשה עם התובע גמר חשבון מסודר, ולכן גם לא הוכח כי נעשה פדיון ימי חופשה במעמד זה.
48. להלן התחשיב של זכאות התובע לפדיון חופשה – השכר היומי שלפיו שולם יום חופשה עמד על 233 ₪ (ראו בתלוש השכר של חודש 11/2018) X 29 ימי חופשה = 6,757 ₪. עם זאת, משעה שבסיכומי התובע צוין סך של 6,148 ₪, זהו הסכום שייפסק לזכות התובע. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד סיום עבודתו של התובע (30.9.2019) ועד למועד התשלום בפועל.
49. **הפרשות פנסיוניות** – בכתב התביעה נתבע סך של 14,814 ₪ בגין הרכיב הנ"ל, ונטען כי לזכות התובע מעולם לא נעשתה הפרשה פנסיונית כלשהי⁴⁸. הנתבעת

⁴³ סעיף 30 לסיכומי התובע.

⁴⁴ ראו: סעיף 12 לכתב התביעה; סעיפים 27-29 לסיכומי התובע.

⁴⁵ סעיף 30 לסיכומי התובע.

⁴⁶ סעיף 21.3 לכתב ההגנה.

⁴⁷ סעיפים 35 ו-37 לתצהיר אודי; סעיף 36 לסיכומי הנתבעת.

⁴⁸ סעיף 14 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

טענה מצידה כי החיסכון הפנסיוני שולם לתובע במעמד גמר החשבון⁴⁹, אולם כבר קבענו דלעיל כי לא נעשה גמר חשבון שכזה, ולא ברור מה בדיוק שולם לתובע, על ידי מי ובאיזה דרך⁵⁰. ראו גם בעדותו של אודי, שנשאל "האם שילמת לתובע תשלומים עבור פנסיה?", והשיב "עדיין אין לי תשובה לתת לך, הכל רשום במסמכים שצורפו, לא יודע לקרוא את המספרים, לא בקיא במספרים". לכן, התובע זכאי לפיצוי בגין אי-ביצוע הפרשות פנסיוניות.

50. להלן התחשיב (ולפי ההוראות המיטיבות עם התובע, בין אם לפי סעיף 43 לצו ההרחבה בענף החקלאות, ובין אם לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק):

- החל מתחילת העבודה – 12.2.2016 ועד לחודש 6/2016 (כולל) – 4.6 חודשים X 4,650 ₪ (משכורת מינימום) X 6% (הפרשה על חשבון תגמולים לפי צו ההרחבה בענף החקלאות, שמחייב ביצוע הפרשה החל מתחילת העבודה⁵¹) = 1,283 ₪ (במעוגל).
- החל מחודש 7/2016 ועד לחודש 12/2016 (כולל) – 6 חודשים X 4,825 ₪ (משכורת מינימום) X 6.25% (הפרשה על חשבון תגמולים לפי צו ההרחבה הכללי במשק) = 1,809 ₪ (במעוגל);
- החל מחודש 1/2017 ועד לחודש 11/2017 (כולל) – 11 חודשים X 5,000 ₪ (משכורת מינימום) X 6.5% (הפרשה על חשבון תגמולים לפי צו ההרחבה הכללי במשק) = 3,575 ₪;
- החל מחודש 12/2017 ועד לסיום העבודה בחודש 9/2019 (כולל) – 22 חודשים X 5,300 ₪ (משכורת מינימום) X 6.5% (הפרשה על חשבון תגמולים לפי צו ההרחבה הכללי במשק) = 7,579 ₪.

⁴⁹ סעיף 22.2 לכתב ההגנה.

⁵⁰ סעיף 31 לסיכומי התובע.

⁵¹ עד"מ (ארצי) 1013/04 מוסלמי – אברמוביץ צבי את יצחק (ניתן ביום 8.8.2005).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

=> הסכום המצטבר הוא 14,246 ₪. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממוחצית תקופת עבודתו של התובע (15.12.2017, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל.

51. **דמי הבראה** – בהודעה שהגיש התובע לאחר הדיון המוקדם הוא ויתר על עילת התביעה שבנדון⁵². כך גם בסיכומי התובע⁵³. משכך, עילת התביעה שבנדון דינה להידחות.

52. **דמי חג** – בהודעה שהגיש התובע לאחר הדיון המוקדם הוא ויתר על עילת התביעה שבנדון⁵⁴. עם זאת, בסיכומי התובע נטען, ובשונה מכך, כי התובע זכאי ל-22 ימי חג, היות שהוא עבד בחגים היהודים ולא קיבל תמורה בגין כך (החגים התאילנדים הוא לא עבד וכן קיבל תשלום)⁵⁵. שינוי החזית לא ברור בעינינו, ומה גם שלא הוכחה טענת התובע שהוא עבד בחגים היהודים (בדומה לסוגיית השבתות). כך למשל, עדי הנתבעת לא נשאלו דבר בהקשר זה.

53. בכתב ההגנה צוין מצד הנתבעת כי לתובע שולמו 28 ימי חג⁵⁶. גרסה שונה הוצגה בתצהיריה, שם נטען כי שולמו 40 ימי חג, בצירוף פירוט לגבי רשימת החודשים המדויקים שבהם שולם גמול זה⁵⁷. טענת הנתבעת נתמכת ברישום בתלושי השכר, ולא נסתרה על ידי התובע (גם כאן, עדי הנתבעת לא נחקרו ביחס לכך), ואנו מאמצים טענה זו. הוכח כי התובע זכאי ל-10 ימי חג לשנה לפי סעיף 28 לצו ההרחבה בענף החקלאות X תקופת עבודה של 3.63 שנים = 36.3 ימי חג, קרי – הנתבעת שילמה ביתר, והתובע לא זכאי לתשלום נוסף.

54. **קרן השתלמות** – סעיף 38 לצו ההרחבה קובע כי "**המעסיק יפריש לקרן הביטוח 1% משכרו היומי הכולל או ממשכורתו הכוללת של העובד לטובת קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ**". ביחס להוראה זו,

⁵² סעיף 5 להודעת התובע מיום 23.8.2020.

⁵³ סעיף 32 לסיכומי התובע.

⁵⁴ סעיף 5 להודעת התובע מיום 23.8.2020.

⁵⁵ סעיף 35 לסיכומי התובע.

⁵⁶ סעיף 24.2 לכתב ההגנה.

⁵⁷ סעיף 48 לתצהיר אודי.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

הפסיקה קבעה כי אין מדובר בזכאות להפרשות לקופה אישית של העובד, אלא מדובר בקרן כללית אשר מטרתה לאפשר לעובדים לצאת להשתלמויות או לקבל מלגות.

55. עוד נקבע, כי להבדיל מחובתם של מעסיקים להפריש לקרן השתלמות על פי צווי הרחבה אחרים, בענף החקלאות בחרו הצדדים להסכמים הקיבוציים לקבוע את חובת ההפרשות על המעסיק בלבד, ללא הפרשה מטעם העובד, ומניסוח הדברים עולה כי אין מדובר בהפרשות למטרת חיסכון. לכן, עובד בענף החקלאות אינו זכאי לפדות את הסכומים שהיו אמורים להיות מועברים לקרן השתלמות של איגוד הפועלים החקלאים, ולא לקרן השתלמות אישית של התובע⁵⁸. לפיכך, אנו דוחים את התביעה בגין רכיב זה.

56. **מענק שנתי** – בכתב התביעה נתבע סך של 9,495 ₪ בגין רכיב זה⁵⁹. לעומת זאת, בהודעה שהגיש התובע לאחר הדיון המוקדם נטען שהוא זכאי לסך של 9,487 ₪ בגין העילה הנ"ל⁶⁰. שינוי הסכום לא הוסבר על ידי התובע, ומה גם שהטענה התבססה על כך שסכום זה אינו מופיע בתלושי השכר של התובע. דא עקא, שאין המדובר בטענה נכונה, וכפי שניתן לראות בבירור מתלושי השכר. לעומת זאת, בתצהירי הנתבעת נטען כי לתובע שולם סך של 9,175 ₪ בגין רכיב "בונוס", שהתייחסו למעשה לרכיב המענק השנתי⁶¹. גם כאן, עדי הנתבעת לא נחקרו בגין טענה זו.

57. בסיכומיו הסכים התובע כי ניתן לראות את התשלומים שאליה התייחסה הנתבעת ככאלה ששולמו לו בגין מענק שנתי. עם זאת, התובע עמד משום-מה על קבלת סך כולל של 10,116 ₪ (קרי – יתרה בסך 941 ₪), וללא שכתב התביעה

⁵⁸ ראו למשל: עב' (ת"א) 9497/06 נציר – פפיר גנון ופתוח בע"מ (ניתן ביום 26.4.2011); ס"ע (ב"ש) 41689-12-10 Surian – שוטן (ניתן ביום 19.11.2014); ס"ע (ת"א) 45421-05-12 חליליה – חברת טרופיגיל בע"מ (ניתן ביום 10.11.2014); ס"ע (ת"א) 34990-10-11 אנומט – אריה (ניתן ביום 20.9.2015); סע"ש (נצ' 22531-04-17 סואעד – פירות ומשתלות בן דור בע"מ (24.2.2019); סע"ש (נצ' 22777-02-19 טאוויקאמונונג – משק מקלר בע"מ (ניתן ביום 14.6.2021).

⁵⁹ סעיף 18 לכתב התביעה.

⁶⁰ סעיף 13 להודעת התובע מיום 23.8.2020.

⁶¹ סעיף 50 לתצהיר אודי.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 3589-02-20

תוקן. על כן, התובע זכאי ליתרת מענק שנתי לפי הסכום המקורי שנתבע על ידו, ומשעה שהנתבעת לא סתרה את טענת התובע ליתרת תשלום. התחשיב הינו כדלקמן – 9,495 ₪ פחות 9,175 ₪ ששולמו לתובע = 320 ₪. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד סיום עבודתו של התובע (30.9.2019) ועד למועד התשלום בפועל.

58. **דמי כלכלה** – בהודעה שהגיש התובע לאחר הדיון המוקדם הוא ויתר על עילת התביעה שבנדון⁶². כך גם בסיכומי התובע⁶³. משכך, עילת התביעה שבנדון דינה להידחות.

59. **פיצוי בגין אי-מתן תלושי שכר** – כפי שכבר צוין דלעיל, בנושא זה העדפנו את גרסת התובע על פני גרסת הנתבעת ועדיה. הוכח כדבעי כי תלושי השכר המתורגמים של התובע היו לא מפורטים, ועל כן התובע לא יכול היה לדעת מה הוא מקבל ובגין מה. זאת ועוד, כבר קבענו כי רישום שעות העבודה של התובע לא היה אותנטי, ומשכך רישום השעות העבודה 'המעוגלות' בתלוש אינו מדויק כלל. על כן, התובע זכאי לפיצוי בהתאם לסעיף 26א(ב)(3) לחוק הגנת השכר, שם נקבע כי עובד זכאי לפיצוי עד 5,000 ₪ לכל תלוש שכר פגום.

60. לפי הפסיקה, פיצויים לדוגמא לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר אינם תלויים בהוכחת נזק, ומטרתם הכוונת התנהגותם של מעסיקים והרתעתם. בעניין **דיזינגוף קלאב** נקבעו על ידי בית הדין הארצי מספר אמות מידה לבחינת הזכאות לפיצויים לדוגמה, וביניהן – תום-ליבם של הצדדים, מהות הפגיעה בעובד ונסיבותיו האישיות של העובד, מידת ההפרה וחומרתה, משך ההפרה, האם ההפרה בוצעה ביוזמתו ובכוונה תחילה, האם מדובר בהפרה שיטתית של אותו מעסיק במקום העבודה וכן שיקול ציבורי הרתעת⁶⁴.

61. בענייננו מדובר בהעסקה של כשלוש וחצי שנים, ומדובר לטעמנו בהפרה שיטתית ולאורך כל תקופת עבודתו של התובע. גם לא נסתרה על ידי הנתבעת החזקה כי

⁶² סעיף 5 להודעת התובע מיום 23.8.2020.

⁶³ סעיף 33 לסיכומי התובע.

⁶⁴ ע"ע (ארצי) 1242/04 **עיריית לוד** – דהן (ניתן ביום 28.7.2005); ע"ע (ארצי) 33680-08-10 **דיזינגוף קלאב בע"מ** – זואילי (ניתן ביום 16.11.2011).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

מחדליה היו ביודעין. לשיטתנו, יש גם להתחשב בהיותו של התובע עובד זר שנגישותו לזכויותיו היא מוגבלת. על כן, יש להעמיד את הפיצוי על הרף הגבוה יחסית, ואנו פוסקים לזכות התובע סך של 15,000 ₪ בגין עילה זו. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד הגשת התביעה (2.2.2020) ועד למועד התשלום בפועל.

62. **פיצוי בגין אי-החתמה על הסכם עבודה** – לאור קביעתנו כי התובע הוחתם על חוזה עבודה, עילת התביעה שבנדון דינה להידחות. ומה גם, שהתובע חזר בו מסיכומיו מטענותיו לגבי העילה הזאת⁶⁵.

63. **טענת הקיזוז של הנתבעת** – הנתבעת העלתה שלוש טענות קיזוז, שהתובע לא התייחס אליהן כלל, ועדי הנתבעת גם לא נחקרו בגינן. לפיכך, דין טענת הקיזוז להתקבל במלואה, וכמפורט להלן:

- תוספת משפחה בסך 2,543 ₪ (כך נטען בתצהירי הנתבעת. בכתב ההגנה נטען לסך של 2,545 ₪) ששולמו לתובע בהיעדר זכאות⁶⁶;

- דמי הבראה בסך 168 ₪ ששולמו לתובע ביתר⁶⁷;

- דמי חגים – בהכרעתנו דלעיל ביחס לדמי חגים קבענו כי התובע היה זכאי ל-36.3 ימי חג ושולמו לו 40 ימי חג. לכן, צודקת הנתבעת בטענתה כי לתובע שולם ביתר בגין 3.64 ימי חג. התעריף האחרון שלפיו שולם יום חג בתלוש השכר (8/2019) עמד על 233 ₪, ומשכך הנתבעת זכאית לקיזוז בסך 849 ₪⁶⁸;

⁶⁵ סעיף 35 לסיכומי התובע.

⁶⁶ סעיף 59 לתצהיר אודי; סעיף 33 לכתב ההגנה.

⁶⁷ סעיף 47 לתצהיר אודי; סעיף 33 לכתב ההגנה.

⁶⁸ סעיף 48 לתצהיר אודי; סעיף 33 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

- אשר לטענות הקיזוז החדשות שהועלו בסיכומי הנתבעת (למשל – אי-מתן הודעה מוקדמת⁶⁹), הרי שטענות אלה הועלו לראשונה בשלב זה, ומשכך דינן להידחות.

<= סך הכל – 3,560 ₪.

ה. סוף דבר

64. **לסיכום** – לאור כל האמור לעיל, דין התביעה להתקבל באופן חלקי, ועל הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים הבאים, כדלקמן:

א. גמול שעות נוספות – סך של 55,834 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממחצית תקופת עבודתו של התובע (15.12.2017, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל;

ב. הפרשות פנסיוניות בסך של 14,246 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממחצית תקופת עבודתו של התובע (15.12.2017, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל;

ג. פדיון דמי חופשה בסך של 6,148 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד סיום עבודתו של התובע (30.9.2019) ועד למועד התשלום בפועל;

ד. מענק שנתי בסך של 320 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד סיום עבודתו של התובע (30.9.2019) ועד למועד התשלום בפועל;

ה. פיצוי בגין תלושי שכר פגומים בסך של 15,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד הגשת התביעה (2.2.2020) ועד למועד התשלום בפועל.

<= **סך הכל – 91,548** ₪.

⁶⁹ סעיף 31 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 20-02-3589

65. אשר לרכיבי התביעה הבאים – פיצויי פיטורים; דמי הבראה; דמי חגים; הפרשות לקרן השתלמות; מענק שנתי; דמי כלכלה; פיצוי בגין אי-החתמה על הסכם עבודה – הרי שהם נדחים.

66. הנתבעת רשאית לקזז את הסכומים הבאים, כדלקמן – תוספת משפחה בסך 2,543 ₪; דמי הבראה בסך של 168 ₪; דמי חגים בסך של 849 ₪, בסך כולל של 3,560 ₪.

67. **הוצאות** – מחד יש להביא לחובת התובע שהתביעה התקבלה באופן חלקי בלבד, ובפער ניכר לעומת הסכומים שצוינו במסגרת כתב התביעה המקורי, שהופחתו בהמשך ההליך, ולאחר-מכן הופחתו שוב. עוד יש להביא לחובת התובע את היעדרות באי-כוחו מדיון ההוכחות שנקבע ליום 31.10.2021 וללא כל הצדק סביר.

68. מנגד, יצוין כי הנתבעת חויבה בסופו של דבר בסכומים לא מבוטלים. כמו כן, יש להתחשב בתיעוד הלקוי של שעות עבודתו של התובע, כשעסקינן בעובד זר שהיה צריך להקפיד כדבעי על תיעוד שעות העבודה שלו. כמו כן, יש להביא לחובת הנתבעת את ההאשמות הקשות שהיא העלתה כנגד התובע ושלא הוכחו כלל. משכך, ולאור כלל השיקולים שבנדון, תישא הנתבעת בהוצאות התובע ובשכר טרחת באי-כוחו בסך של 5,000 ₪, שישולמו תוך 30 ימים מיום מתן פסק הדין, שאחרת הסכום יישא בהפרשי הצמדה וריבית כדין.

69. **ערעור** – ניתן להגיש ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה שבירושלים תוך 30 ימים מיום קבלתו.

ניתן היום, כ"ז ניסן תשפ"ב (28 אפריל 2022), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר רפי להבי
נציג ציבור (מעסיקים)

טל גולן
שופט

גב' ציונה איזנשטיין
נציגת ציבור (עובדים)

