



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

29 ספטמבר 2020

לפני:
כב' השופטת מירב קליימן
נציגת ציבור (עובדים) גב' ניצה פרידמן
נציג ציבור (מעסיקים) מר אבי אילון

התובע:
חאלד עבדאלעאל
ע"י ב"כ: עו"ד אורון מאירי

-

הנתבעת:
גיל - בר מהנדסים בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד מור אלגריסי

פסק דין

התובע שהועסק בנתבעת כפועל בניין עותר לקבלת זכויות שלטענתו נמנעו ממנו בתקופת העסקתו, לרבות בסיומה.

עיקרי העובדות הדרושות להכרעה העולות מכתבי הטענות ומניהול ההליך

1. התובע, אזרח ותושב הרשות הפלסטינית, פועל בניין שהועסק אצל הנתבעת, חברת בניין.

2. על תקופת העסקתו חלוקים הצדדים. כך, בעוד התובע טוען כי הועסק בנתבעת ברצף החל מינואר 2009 עד לפיטוריו בינואר 2018, סך הכל 9.06 שנים, טוענת הנתבעת כי הועסק אצלה מינואר 2009 עד ליום 31.1.2016, לאחר מכן היה נתק בין הצדדים במהלכו לא הועסק התובע אצלה וזאת החל מפברואר 2016 עד אוקטובר 2016, למעט עבודה בת מספר ימים באפריל 2016 (להלן גם: "תקופת הנתק"). בנובמבר 2016 חזר התובע לעבוד עד ליום 22.1.2018.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

כאן המקום לציין כי אין חולק בין הצדדים כי גם בתקופת הנתק אישורי העבודה של התובע יצאו על שמה של הנתבעת וכי הנתבעת דיווחה על העסקתו למת"ש גם בתקופת הנתק.

3. הצדדים חלוקים גם אשר לאורכו של יום העבודה. כך, בעוד התובע טוען כי יום עבודתו ארך 8.5 שעות נטו, החל מהשעה 06:30 עד לשעה 15:30, טוענת הנתבעת כי אורכו של יום העבודה לא עלה על שבע ורבע שעות נטו. כתוצאה ממחלוקת זו חלוקים הצדדים גם בשאלת חבותה של הנתבעת בהפרשי שכר תעריפי בענף הבניין.

4. ביום 18.12.2017 נערך לתובע שימוע, בסופו הוחלט כי ביום 23.1.2018 יסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים.

5. נקודה שיש להבהיר כבר בפתח הדברים היא כי ישנה הסכמה בין הצדדים כי מתכונת העסקת התובע הייתה זהה למתכונת העסקה של חבריו, שחלקם אף הגישו תביעות כנגד הנתבעת, אשר חלקן אף התקיימו בפני מותב זה.

ניהול ההליך

6. ביום 19.12.2018 נערכה ישיבה מקדמית בפני כב' הרשמת חבקיין. דיון הוכחות התקיים ביום 14.6.2020, במסגרתו נחקר התובע על תצהירו. כן נחקר עד התובע, מר גאלב סאלם מנצור, שהגיש תצהיר מטעמו. שני עדים נוספים שהגישו תצהירים מטעם התובע לא התייצבו לדיון. מטעם הנתבעת נחקר בפנינו מר עלי גיל בר, שהגיש תצהיר מטעמה.

7. סיכומי הצדדים הוגשו ובחלוף המועד להגשת סיכומי תשובה, נכריע בדרוש הכרעה.

זכאות התובע להשלמת שכר תעריפי

מתכונת העסקת התובע

8. התובע טוען כי עבד במתכונת עבודה יומית של 8.5 שעות נטו, כאשר שכרו היומי ששולם לו לפי דיווח הנתבעת למת"ש נע בין 180 ₪ ל 391.29 ₪, שהינו נמוך מהשכר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

התעריפי בענף הבניין. לטענתו סכימת ההפרשים בין שכרו בפועל לבין השכר שהיה צריך להיות משולם לפי השכר התעריפי עומד על 42,385 ₪ (ר' סעיף 19 לכתב התביעה).

9. בתצהירו העיד התובע כי עבד במתכונת עבודה יומית של כ – 8.5 שעות עבודה נטו החל מהשעה 06:30 ועד השעה 15:30, הכוללת הפסקה בת חצי שעה (ר' סעיף 6 לתצהיר תובע).

10. במסגרת סיכומיו טען ב"כ התובע כי עדות נציג הנתבעת מחזקת את טענתו אשר ליום עבודה בן 8.5 שעות, שכן העובדים היו אמורים להתייצב במקום המפגש בשעה 06:30 שהיה מועד תחילת העבודה בנתבעת, כאשר הנסיעה לאיזור המרכז הייתה במסגרת העבודה ולא בבחינת 'נסיעה לעבודה', כיוון שהיה תדרוך במקום המפגש אליו נדרשו להתייצב (ר' סעיף 25 לסיכומי התובע).

11. הנתבעת טוענת כי יום עבודת התובע לא עלה על 7 שעות ו 15 דקות. הנתבעת מפרטת בכתב ההגנה כי במידה והעובדים היו נאספים על ידי מנהל הנתבעת, הגיעו התובע וחבריו לנקודת האיסוף בשעה 06:30, ליד שוק נתניה, ההגעה לעבודה באיזור ת"א הייתה אורכת בין 30-50 דקות והחזרת העובדים הייתה בין 15:30 ל 16:00, כאשר בשנים הראשונות נקודת הפיזור הייתה בתחנת המוניות ברחוב הס בנתניה ובשנים האחרונות, העדיפו התובע וחבריו לרדת בצומת בית ליד, משם נסעו למחסום.

12. הנתבעת טוענת כי היו מקרים בהם התובע וחבריו הגיעו לאתרים באופן עצמאי, או אז לקחו מונית עד לאתר ובהתאמה בחזרה מהאתר עד לנתניה, מוסרים חשבונית ומקבלים את תמורתה במזומן.

13. מאחר שיום העבודה הוא בן 7.25 שעות, העמידה הנתבעת את שכר העבודה בתקופה הראשונה ע"ס 200 ₪ ברוטו (5,000 ₪ שכר חודשי תעריפי משנת 2012 / 182 שעות עבודה חודשיות בענף = 199.88 ₪). זו הייתה גם הוראת המת"ש באותה התקופה (ר' נספח 3 לכתב ההגנה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

14. בתצהירה חזרה הנתבעת על גרסתה לפיה יום עבודת התובע, כמו של חבריו, לא החל בשעה 06:30 כטענתו, כי יום העבודה לא התחיל בנקודת האיסוף, שכן ככל שמנהל הנתבעת לא היה אוסף את התובע, העובדים היו נאספים על ידי מונית שירות ועל כן יש לראות את יום העבודה כמתחיל בשעה 07:30, שעת ההגעה לאתרים ולא בשעה בה התכנסו העובדים בנקודת האיסוף.

15. עוד מפנה מנהל הנתבעת בתצהירו לסתירות שנפלו בעדויות התובע וחבריו בקשר עם שעות העבודה, אשר אין חולק בין הצדדים כי עבדו ב'צוותא חדא'. עוד מפרט בתצהירו מנהל הנתבעת את דבר קבלות המוניות בימים בהם התובע הגיע לאתרים במוניות, אשר אף מהן ניתן לגזור את אורכו של יום עבודה ממוצע של התובע.

16. התובע אישר בעדותו בפנינו כי היה נוסע לאתרים יחד עם שאר הפועלים (ר' עמ' 12 לפרוטוקול הדיון, שורות 21-23) וכי היה מסיים את עבודתו בין שש וחצי לרבע לשבע בערב (שם, שורות 26-28, עמ' 13 לפרוטוקול הדיון, שורות 8-2).

17. עוד העיד התובע אשר לתחילת העסקתו כי –

”...”

ת. לא שאלו אותי. ואז למה היינו מגיעים מוקדם? היינו מגיעים אליו הבייתה כל יום בעשרה לשש הייתי מתקשר אליו הוא היה מגיע אוסף אותי הולך למחסן. זה בבית שלו יש לו מחסנים בבית.

ש. אז למה אמרת שהתחלת לעבוד בשעה שש וחצי? מה עשית 40 דקות מעשרה לשש עד שש וחצי?

ת. זה נסיעה.

ש. אבל אמרת שהגעת אליו בעשרה לשש. התחלת להעמיס בשש וחצי?

ת. אני מעמיס פסולת ועוד כלים.

ש. אז למה זה לא רשום בתצהיר שלך? לא משנה שקודם לא הזכרת שבאת אליו הבייתה אלא שאספו אותך ממקום אחר. עכשיו אתה אומר שהיית מגיע אליו בבוקר בעשרה לשש.

ת. לא יודע מי רשם.

ש. אתה רשמת ואתה חתום על זה.

ת. לא יודע.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

(ר' עמ' 13 לפרוטוקול הדיון, שורות 10-23, הדגשות אינן במקור, כאן ומכאן והלאה, מ.ק.).

18. עד התובע, גאלב סאלם, העיד כך אשר למתכונת העסקתם -

"ש. מפנה אותך לסעיף 5 בתצהירך (מצטט).
תאשר לי שכל העובדים אצל גיל בר היו עובדים
בקבוצה אחת, מתחילים ומסיימים באותה
שעה.

ת. היינו הולכים לבית שלו בסביבות עשרה לשש
בבוקר עד שש. היינו מעמיסים סחורה ונוסעים
לת"א.
בית הדין:

ש. אבל זה לא רשום בסעיף 5 נקודת האיסוף
בנתניה ולא באביחיל. מה נכון? בתצהיר שלך
אמרת שהייתם מגיעים לנקודת האיסוף
בנתניה. עכשיו אמרת שהיית בא לאביחיל, מה
נכון?

ת. לא. הוא בא לנתניה.

ש. מי זה הוא?

ת. בעל הבית. לוקח אותנו הביתה.

ש. כל יום?

ת. כן.

ש. ואז?

ת. לוקחים את הכלים ומה שצריך לעבודה.

ש. כל יום ככה?

ת. כן.

ש. אבל התובע אמר שהוא היה מגיע לאביחיל
ולא שהנתבע היה אוסף אותו. מה נכון? אתה
רוצה לשנות את התשובה שלך?

ת. לא רוצה לשנות את התשובה. הוא היה בא
לוקח אותנו כדי להעמיס את הסחורה. אם אין
סחורה באותו זמן היינו נוסעים לבית שלו.

ש. אמרת קודם שבעשרה לשש הייתם מגיעים
לאביחיל.

ת. כן.

ש. ואז התחלתם להעמיס סחורה?

ת. כן.

ש. למה רשמת שהתחלת לעבוד בשעה שש
וחצי. התחלת לעבוד בעשרה לשש.

ת. כשאני מעמיס את הסחורה זה לא עבודה?
אפילו כוס תה לא שותה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

ש. זה עבודה ולכן למה לא כתבת עשרה לשש
למה כתבת שש וחצי?
ת. אני לא הייתי מחשיב את זה בתור עבודה.
ש. דווקא נשמעת עבודה קשה מאוד.
ת. ברגע שמגיעים לעבודה מתחילה העבודה.
ש. מה זה עבודה?
ת. בת"א.

(ר' עמ' 19 לפרוטוקול הדיון, שורות 13-28, עמ'
20 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-12).

19. מנהל הנתבעת העיד כך אשר לשעות העבודה של התובע –

ש. אתה אומר בתצהיר שלך, בסעיף 18
שהעובדים היו נפגשים איתך ב – 06:30?
ת. כן.
ש. מה עשית משעה 06:30?
ת. בשעה 06:30 הייתי אוסף אותם בדרך כלל
במקום המפגש שהיה ברח' רזיאל בנתניה, מול
קופת חולים או מול המשטרה הישנה, שם היו
מחכים לי ומשם היינו יוצאים לעבודה באיזור
המרכז.

ש. ולא היו הולכים איתך למחסן באביחי ? (צ.ל
אביחיל, מ.ק)

ת. מידי פעם שהיה צורך היו באים אלי במונית,
לוקחים מונית מאותו מקום. במידת הצורך היינו
מעמיסים ציוד והיינו נוסעים מהבית שלי. זה
היה קורה פעמיים שלוש בפרוייקט, כי הציוד
שלנו היה באתר העבודה... כל הדברים שאני
שמעתי שכל יום הם היו באים אלי, זה לא היה
ולא נברא.

(ר' עמ' 24 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-14).

20. אשר לדעתנו – נפתח בכך כי עדותו של התובע לא הייתה אמינה בעינינו. עדותו אשר
לשעות עבודתו לא הייתה עקבית, כאשר בתצהירו העיד במסגרת סעיף אחד
בתצהיר אשר לשעות עבודתו בין 06:30 ל-15:30, ללא כל פירוט בדבר הגעה מידי
בוקר למחסנים בביתו של מנהל הנתבעת ותחילת עבודה שם, ובחקירתו בפנינו העיד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

כי היה מגיע לביתו של מנהל הנתבעת למחסנים להעמסת פסולת וכלים. מדובר בטענה מהותית בעדותו אשר למתכונת העסקה והיקפה, והעדרה מהתצהיר, יש בה כדי לעורר קושי בקבלת הגרסה.

21. בנוסף, אף כי בתצהירו העיד כי היה מסיים את עבודתו בשעה 15:30, בפנינו העיד כי היה מסיימה בין 18:30 ל-18:45 בערב (ר' עמ' 12 לפרוטוקול הדיון, שורות 24-28).

22. גם טענת ב"כ בסיכומיו, לפיה יש לראות את שעת העבודה כמתחילה בנקודת האיסוף אין לה על מה שתסמוך, שעה שמדובר בטענה שכאמור הועלתה לראשונה בסיכומים ולא הוכחה ולו בראשית ראיה.

23. בעניין זה גם קיימת אי התאמה בין עדות התובע שטען כי תחילת עבודתו הייתה בבית מנהל הנתבעת בהעמסה, לעומת טענת ב"כ התובע בסיכומיו אשר לכך כי יש לראות בתדרוך שבמפגש ולא בתחילת העמסת כלים כתחילת יום העסקתו, כאשר בעניין זה העיד מנהל הנתבעת כי העמסת כלים ממחסנו אכן ארעה, אך פעמיים שלוש בפרוייקט ולא מידי יום.

24. גם עדותו של העד מטעם התובע אינה מסייעת לתובע, כאשר עדותו בפנינו, שאף היא לא הייתה עקבית, לא התאימה לעדותו בתצהירו ואף לא התיישבה עם עדותו של התובע. תאמר כך או אחרת, העד סיכם את דבריו בכך שלדידו, תחילת העבודה החלה כשהגיעו לאתר, לתל אביב (ר' ציטוט שהובא לעיל).

25. לא סביר בעיננו כי טענה כה מהותית אשר לתחילת העסקה עובר לתחילת העבודה עצמה באתרים, כפי שעלתה בעדויות התובע ובסיכומי ב"כ באופן מסוים, לא נכתבה ב"רחל ביתך הקטנה" בכתב התביעה ולא נמצא לה אף זכר בתצהיר עדות ראשית שהוגש בהליך.

26. ככל שביקש התובע לטעון כי החל מהשעה עשרה לשש או החל מהשעה שש וחצי בבוקר – וטענתו בהקשר זה לא הובהרה – העמיד עצמו לרשות המעסיק והחל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 18-05-3238

בעבודתו הרגילה וכי אין לראות בזמן עד ההגעה לאתר כ'זמן נסיעה' בגינו אין הוא זכאי לשעות עבודה בהתאם להלכה הפסוקה, היה עליו להוכיח טענתו זו (ר' דב"ע לד/3-4 רוברט יקואל - אליהו פלד, פד"ע ה', 328 לעניין פרשנות המונח "שעות עבודה" ועל העמדת העובד לרשות העבודה, ר' גם ע"ע (ארצי) 93-09 נפתלי בנקין נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 25.7.2010, ע"ע (ארצי) 18424-02-12 ניו ליין קוסמטיקס בע"מ נ' שרון מור עלימה, ניתן ביום 29.11.2015, לעניין אי החשבת זמן נסיעה כשעות עבודה).

27. משכך, שעה שטענת התובע העומדת בבסיס תביעתו להשלמת שכר תעריפי היא כי עבד 8.5 שעות נטו ולא 7.25 שעות כטענת הנתבעת, על בסיס משרה זה שילמה את שכרו, ומשזה לא הוכח על ידו, לא הוכחה עילת תביעתו.

28. כאן נבהיר כי אומנם בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) תשס"ב – 2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד") ככל שלא מסר מעסיק הודעה עם פרטי העסקה המפורטים בסעיף 2 לחוק הודעה לעובד, יעבור הנטל אל המעסיק בהתאם לסעיף 5 לחוק "ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי פקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971" אלא, שכאמור, בענייננו לא מצאנו כי עדותו של התובע בעניין – שלא הייתה אמינה בעינינו – העבירה את הנטל אל כתפי המעסיק להוכיח אחרת. אף אם תאמר אחרת ותסבור כי הנטל הועבר אל הנתבעת בהליך, הרי שלטעמנו היא עמדה בנטל זה, כאשר הציגה בפנינו גרסה סדורה ועקבית ולפיכך אמינה, אשר לשעות עבודתו של התובע.

29. עוד נוסיף כי החל מנובמבר 2016, שולם לתובע סך שעתי של 28.57 ₪, שאינו נופל מהשכר התעריפי באותה עת (שכר לפי דרגה 1 לפי סעיף 16ב' לצו ההרחבה משנת 2015 עומד על $28.57 = 5200/182$ ₪). משאין חולק כי זה שולם לתובע, ברי כי בתקופה זו אין הוא זכאי להשלמת שכר תעריפי.

בנקודה זו ביקש התובע ללמוד כי האמור בתלושים מעיד על כך כי אכן עבד 8 שעות יומיות, גם עד לאותו מועד בו שכרו שולם לו באופן יומי ולטענתו פחות מהשכר התעריפי. אכן, ככלל התלושים מהווים ראיה לאמינות תוכנם, אלא שלא מצאנו ברישום זה כדי להעיד על מספר השעות שעבד התובע מידי יום, בשים לב לעדויות





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 18-05-3238

ששמענו אשר לשעות העבודה של התובע ובשים לב לכך כי מדו"ח הכניסות ויציאות בעניינו של התובע (נספח 16 לתצהיר נתבעת) אכן עולה אי התאמה בין מספר ימי העבודה שדווחו למת"ש לבין מספר הימים בהם נכנס התובע לארץ, באופן שיש בו כדי לעורר ספק אשר לכך כי התלוש אכן מעיד על עבודה יומית בת 8 שעות.

כך למשל בחודש פברואר 2017, קיבל התובע שכר שעתי של 29.67 ₪ עבור 152 שעות. התובע מבקש שנלמד מתלוש זה ומריכוז הנתונים החודשיים שהוגש לתיק, ממנו עולה כי דווחו עבור התובע 19 ימי עבודה, כי שעות עבודתו היומיות עמדו על 152/19 = שמונה שעות. אלא, שכאשר התובע עצמו העיד כי עבד לעיתים גם בימי שישי וכאשר מדו"ח הכניסות והיציאות עולה כי נכנס לארץ 23 פעמים באותו חודש, סברנו כי אין להקיש את שביקש התובע שנקיש מהתלושים.

30. לפיכך, אין מקום לקבל את תביעת התובע להפרשי שכר תעריפי ודינה דחייה.

תקופת העסקת התובע

האם עבודה ברצף או בשתי תקופות נפרדות?

31. התובע טוען כי הועסק ברצף החל מינואר 2009 ועד לפיטוריו בינואר 2018. בתצהירו חזר על גרסתו (סעיף 3 לתצהיר תובע). בסיכומיו חוזר ב"כ התובע על טענתו בדבר העדר נתק בעבודה.

32. הנתבעת טוענת כי החל מפברואר 2016 עד לאוקטובר 2016 התובע לא עבד אצלה, למעט בחודש בודד, אפריל 2016, במהלכו ביצע התובע עבודה במשך מספר ימים. בתצהירו חזר מנהל הנתבעת על הגרסה בעניין 'תקופת הנתק' ופירט כי באותה התקופה לא היו לנתבעת פרויקטים וכי אין לו ידיעה אשר למקום עבודת התובע באותה תקופה.

33. לתצהירו צירף מנהל הנתבעת דו"ח פירוט שיחות יוצאות ונכנסות למספר הטלפון של אח התובע שהעיד בהליך, גאלב סאלם מנצור, ממנו עולה כי לא בוצעו בין מר גיל בר ובין אח התובע, שעבד יחד עימו, שיחות טלפוניות משך אותה התקופה וכן



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

את הודאת התובע הנוסף, מר אחמד צבחה, אשר הודה ב'תקופת הנתק' (ר' נספח 3 לתצהיר נתבעת).

34. בישיבת קדם המשפט סיפר מנהל הנתבעת, ודבריו נרשמו לפרוטוקול, כי: "היה תקופה שלא עבדנו ולעובדים לא שילמתי משכורת כי לא היתה עבודה, לתובע שילמתי למרות שהוא לא עבד והוא בנה את הבית שלו" התובע השיב לאחר מכן: "לא נכון. עבדתי כל הזמן" (ר' עמ' 2 לישיבת קדם המשפט מיום 19.12.2018).

35. במסגרת סיכומיה טוענת הנתבעת, בין היתר, כי מאחר שהתובע אישר בעדותו כי כל עבודות הנתבעת היו באיזור המרכז/ת"א וכך אף עולה מדו"ח האיכון, כאשר עולה מדו"ח האיכון כי בתקופת הנתק התובע כלל לא היה ממוקם באיזור ת"א (נספח 15 ב' לתצהירה) יש לקבל את טענתה בדבר הנתק.

36. כאמור, אין חולק כי ב'תקופת הנתק' דיווחה הנתבעת למת"ש על העסקת התובע ואף הוצאו לתובע ולחבריו תלושי השכר ב'תקופת הנתק'. הדברים אף עולים מריכוז נתוני השתכרות שנתיים שצירפה הנתבעת לתצהירה ומריכוז תלושי השכר (נספחים 1 ו- 2 לתצהיר נתבעת). הדברים עלו אף מחקירתו של עד הנתבעת שאישר זאת (ר' עמ' 28 לפרוטוקול הדיון, שורות 9-18).

37. מדובר בתופעה קשה של דיווח שקרי לשירות התעסוקה, תהיינה הסיבות להיווצרה אשר תהיינה, שיש לפעול למיגורה (ר' האמור בפסק דינה של חברתי, כב' השופטת זלמנוביץ גיסין בסע"ש (ת"א) 32954-10-17 מעאד זידאן נ' אנקר עוזי בע"מ, ניתן ביום 31.3.2019, להלן – עניין זידאן). הדבר לא נעלם מעיננו, אך חרף התופעה הלא רצויה יש לבחון את עצם טענת הנתבעת, לפיה על אף התנהלותה הבעייתית, התובע לא עבד אצלה במהלך תקופה זו חרף הוצאת ההיתרים על שמה.

38. בעדותו חזר מנהל הנתבעת על כך כי לא היה לו כל פרויקט באותה תקופה, למעט עזרה בצביעה לשכנה ערב פסח (ר' שם, שורות 18-22 לפרוטוקול הדיון).

39. עוד אין חולק בין הצדדים, כאמור, כי התובע עבד עם קבוצת עובדים ב'חבורה אחת', כאשר אחד מהם אף תיאר בישיבת קדם משפט שנערכה בעניינו כי הוא זוכר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

תקופת נתק של ארבעה או חמישה חודשים (ר' פרוטוקול הדיון בסע"ש 3024-05-18 עמ' 2, שורות 11-15, צורף כנספח 3 לתצהיר נתבעת).

40. עד הנתבעת היה אמין בעינינו וחזר על גרסת 'תקופת הנתק' באופן עקבי אף כי אישר כי שילם לתובע גם עבור תקופת הנתק. התובע כאמור לא היה אמין בעינינו כאשר עדותו אשר לגרעין המרכזי של תביעתו – עבודה בהיקף של 8.5 שעות ביום – נמצאה בעינינו לא ברורה, לא עקבית ועל כן לא מהימנה.

41. מצירוף הדברים הבא – עדות אמינה של מנהל הנתבעת ותמיכה של אחד העדים שעבד יחד עם התובע בטענת הנתבעת ל'תקופת נתק' ומעיון בדוחות האיכון, אף כי אנו ערים לכך כי באותה תקופה דווח התובע למת"ש כעובד הנתבעת ואף ייתכן כי קיבל שכר באותה תקופה, אנו מקבלים את טענת הנתבעת אשר לתקופות העסקת התובע ולקיום נתק ביניהן. כך ששוכנענו כי התובע אכן לא הועסק על ידי הנתבעת בין החודשים פברואר 2016 לאוקטובר 2016, להוציא מספר ימים בחודש אפריל כטענת הנתבעת בהליך.

סיכום ביניים – לא סברנו כי תביעת התובע להפרשת שכר תעריפי הוכחה וקבענו כי התובע הועסק על ידי הנתבעת בשתי תקופות: ינואר 2009 – ינואר 2016 ומנובמבר 2016 עד ינואר 2018.

זכאות התובע לפדיון ימי הבראה

42. לטענת התובע לא קיבל בתקופת העסקתו דמי הבראה בהתאם לצו הרחבה בענף הבניין ואף לא את פדיונם בסיום יחסי העבודה ועל כן זכאי הוא ל57.58 ימי הבראה בסכום מצטבר של 21,765 ₪, בהתאם לתקופת התיישנות בת שבע שנים לפי צו ההרחבה מיום 8.1.2017.

43. הנתבעת סבורה כי מאחר שהתובע עבד בשתי תקופות נפרדות, הרי שהתקופה הראשונה מינואר 2009 עד ינואר 2016 התיישנה ובגין תקופה זו יכול התובע לתבוע





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 18-05-3238

בגין השנתיים האחרונות בלבד – 18 ימי הבראה $90X$ % משרה $378X$ ₪ = 6,123.6 ₪.

44. לאחר תקופת הפסקה בת 9 חודשים, חזר התובע לעבוד ועל כן זכאי ל 3,506 ₪ נוספים בשים לב לתקופת העסקתו והיקף משרתו.

45. מאחר שמתלוש השכר לחודש נובמבר 2017 עולה כי שולם לתובע סך של 756 ₪ בגין דמי הבראה, נותרה הנתבעת חייבת סך של 8,874 ₪.

46. אשר לדעתנו – מאחר שקיבלנו את טענת הנתבעת לעבודה בשתי תקופות נפרדות, אנו מקבלים אף את תחשיביה ברכיב נתבע זה ופוסקים לתובע סך של 8,874 ₪ כפדיון דמי הבראה.

זכאות התובע להחזר הוצאות נסיעה

47. לטענת התובע הנתבעת לא השתתפה בהוצאות נסיעתו והוא נשא בהוצאות אלו לבדו. לטענתו, מאחר שלא היה מודע לכך כי הוא זכאי להחזר נסיעות לא שמר הוכחות בעניין הוצאות נסיעתו ולכן כימת רכיב זה בהתאם לתעריף המינימאלי לתחבורה ציבורית והעמיד את תביעתו זו על סך 23,203 ₪, לפי 1,508 ימי עבודה מדווחים בעלות נסיעה יומית שבין 13.60 ₪ עד 15.20 ₪.

48. בתצהירו העיד התובע כי הוא זכאי להוצאות נסיעה מהבית לנקודת האיסוף בנתניה במשך 1,508 ימי עבודה לפי הדיווח למת"ש.

49. במסגרת סיכומיו טוען ב"כ התובע כי אין לקחת בחשבון את תשלום הנסיעות שניתנו לתובע במסגרת העבודה, שכן אין חולק כי התובע נדרש להוציא כספים עבור נסיעות מביתו לנתניה והדברים מתיישבים אף עם עדות מנהל הנתבעת (ר' סעיף 27 לסיכומיו).

50. בכתב ההגנה טענה הנתבעת כי התובע נסע יחד עם חבריו לנקודת האיסוף במוניות וכנגד מסירת הקבלות קיבלו דמי נסיעות. מהבית למחסום בוצע התשלום במזומן





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

לידיו של התובע, שכן התובע התקשה להביא קבלות נסיעה משטחי הרשות הפלסטינית.

51. עוד טוענת הנתבעת כי על התובע הנטל להוכיח את גובה עלות הנסיעה מביתו למחסום והתובע לא הרים נטל זה. על כן, כל עוד עומדת הנתבעת בנטל ההוכחה כי העמידה לרשות עובדיה הסעות/ שילמה להם כנגד קבלת נסיעה ומאידך התובע לא הוכיח כי הוציא כסף עבור נסיעותיו עד למחסום, לא קיימת לתובע עילת תביעה.

52. בתצהירו העיד מנהל הנתבעת כי אין חובת השתתפות מעבר לרף המקסימלי הקבוע בצו ההרחבה בענף הבניין ומאחר שהוא הסיע את התובע בהסעה ששוויה 28 ₪ ליום, שכן שילם לתובע ולחבריו 14 ₪ עבור מונית שירות לכיוון אחד כשלא בוצעה ההסעה על ידו, לא קיימת עילת תביעה לתובע.

53. עוד עומדת הנתבעת על כך כי צו ההרחבה בעניין השתתפות מקסימלית של מעסיק בהוצאות הנסיעה חל רק בשטחי המדינה ולא בשטחי הרשות הפלשתינאית (שטחי a, טול כרם) וכי בעניין זה חל על העסקת התובע הדין הירדני ולא הוכח כי לפיהם זכאי התובע להשתתפות בהוצאות נסיעה. התובע אף לא הוכיח הוצאה כזו, ומכאן כי אין מקום לפסוק לו סכומים נוספים ברכיב נתבע זה.

54. אשר לדעתנו – ראשית ואשר לטענת הנתבעת לאי תחולת צו ההרחבה בענף הבניין, אשר לתשלום נסיעות לתובע שהוציא מחוץ לשטחה של מדינת ישראל, הרי שאין בידינו לקבלה.

אין מחלוקת בין הצדדים בהליך אשר לתחולת צו ההרחבה על העסקת התובע וכך אף שולמו כל זכויותיו. זה היה חוזה העבודה של התובע, כך סוכם עימו וכך בפועל שולמו זכויותיו. זאת אומרת זכויותיו של התובע שולמו לפי הדין הישראלי.

לא ניתן ליישם את הצו ב'חלקים', לבחון את חלקיו ומתוך בחינה זו ל'דוג' את ה'חלק' שנזכר ולשלם לפיו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

זאת ועוד, ממילא יש להחיל את צו ההרחבה בעניין נסיעות על העסקתו של התובע על אף שהוא מתגורר בשטח a והוציא הוצאות נטענות אלו מחוץ לשטחה של המדינה, שכן הוא מועסק אצל מעסיק ישראלי, אין חולק כי מקום עבודתו היה במרכז הארץ, כך שעל פי מבחן 'מירב הזיקות' תשלום הזכות תעשה לפי הדין הישראלי (לעניין החלת חוקי העבודה הישראלים על תושבי איו"ש ראו: צבי פרנקל "דיני העבודה ביהודה ושומרון", בתוך משפט מסחרי ביהודה ושומרון בעריכת חגי ויניצקי והראל ארנון, התש"ף-2020).

55. בנוסף, בצו ההרחבה עצמו מצוין בפרק י', בסעיף 68 ב'רחל ביתך הקטנה' כי –

68. למען הסר ספק, הוראות צו זה חלות על מהגרי עבודה ועובדים פלסטינים והן יושמו בשוויון בין עובדים אלה לבין עובדים אחרים ובכפוף לשינויים המחויבים בהתאם להוראות כל דין לרבות נהלים המוצאים או שיוצאו מכוח הדין, ככל שיהיו כאלה.

מהגר עבודה ועובד פלסטיני יהיה זכאי לכל הזכויות – כספיות או אחרות – המפורטות בצו זה באותם סכומים ובאותם שיעורים כמו עובדים אחרים" (הדגשות אינן במקור, מ.ק).

56. שעה שנקבע כי הזכויות בצו יינתנו בשוויון, אין בידינו לקבל את האבחנה שמבקשת הנתבעת שנערוך בין הוצאות נסיעה שהוציא התובע מחוץ לשטחי מדינת ישראל – לגביהן לא יזכה להחזר לשיטתה - לבין הוצאות שהוציא בשטחי המדינה. מה עוד שאף לשיטתה שילמה לתובע עבור נסיעות אלו ב'זמן אמת', כך שלא ברורה טענתה זו המועלית בדיעבד כיום.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

57. נאמר זאת. רב הנסתר על הנגלה בנוגע לרכיב דמי הנסיעות הנתבע. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ואת הראיות והעדויות שעמדו בפנינו בעניין זה נחה דעתנו כי התובע לא הוכיח את זכאותו לדמי נסיעה מהבית למחסום. נבהיר החלטתנו.

58. אין חולק בין הצדדים כי הנתבעת דאגה להסעה לתובע ממקום המפגש, הן באמצעות הסעה והן באמצעות מוניות. המחלוקת היא, כאמור, רק אשר לתשלום הנסיעות מהבית עד לנקודת האיסוף.

59. נפסק כי על העובד מוטל הנטל להוכיח זכאותו להחזר הוצאות נסיעה, מה היו הוצאותיו ומתי הוציאן בפועל (ר' דב"ע (ארצי) נו/ 64-3 צדוק ויולט - גאולה בלדב, ניתן ביום 10.9.1996). עוד נפסק כי יש לנהוג בגמישות בעניין דרכי ההוכחה, כאשר ברור שהעובד היה זקוק לתחבורה על מנת להגיע למקום העבודה (ר' דב"ע (ארצי) נא/ 3-60 עטאללה בלוט - תחנת דלק בר-כוכבא, ניתן ביום 15.8.1991 וכי: "עובד זכאי לתבוע ולקבל החזר הוצאות הנסיעה אותן הוציא בפועל, והדגש הוא על אותן הוציא בפועל" (ר' דב"ע (ארצי) נו/ 3-46 רונית עלים נגד אטלס שירותי כוח אדם בע"מ, ניתן ביום 10.9.1996).

60. סעיף 44 לצו ההרחבה בענף הבניין מסדיר את זכאותו של עובד, אשר המעסיק אינו מעמיד לרשותו הסעה, להחזר הוצאות נסיעה, בהתאם לכללים ולסכומים הקבועים בהסכמים הקיבוציים הכלליים הנחתמים בין לשכת התיאום של הארגונים הכלליים להסתדרות העובדים הכללית החדשה. וכך קובע הסעיף:

"עובד ועובד שיפוצים, אשר המעסיק אינו מעמיד לרשותו הסעה, ואשר נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע מביתו למקום העבודה וחזרה, יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה..."

נכון ליום חתימת צו זה תקרת הסכום היומי היא 26.40

שח."

61. בענייננו, תבע התובע הוצאות נסיעתו מבלי שהוכיח את הוצאותיו בפועל. ערים אנו לפסיקה בדבר הגמישות שיש לנהוג בדרכי ההוכחה של הוצאות הנסיעה. עם זאת,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

במקרה זה, שעה שהתובע תבע הוצאות נסיעה גם עבור תקופה שקבענו כי לא הועסק בה על ידי הנתבעת ומדובר בתביעה חסרת תום לב, כאשר לא הוכיח את גובה הוצאותיו בפועל בכל דרך שהיא וכאשר שוכנענו – וכאמור בעניין זה אין חולק – כי ממקום המפגש דאגה הנתבעת להסעה או לתשלום נסיעותיו – לא מצאנו להשית על הנתבעת תשלום נוסף ברכיב נתבע זה (בענין זה ר' גם אבחנה שערכה חברתי, כב' השופטת זלמנוביץ - גיסין אשר לזכאות העובד לתשלום נסיעות ודרכי ההוכחה שעה שהמעסיק העמיד לרשותו הסעה / לא העמיד בעניין זידאן שאוזכר לעיל).

62. משכך, בהעדר הוכחה של הוצאה בפועל של סכומים נוספים שהוציא התובע בענין נסיעות, כאשר התובע תבע רכיב זה לגבי כל תקופה הדיווח, כאשר קבענו כי לא עבד ברציפות בנתבעת וכאשר בית הדין אינו אמור לכמת את תביעת התובע מחדש, רכיב תביעה זה נדחה.

זכאות התובע לחלף ביגוד והנעלה

63. לטענת התובע זכאי הוא לסך של 2,400 ₪ שכן לא קיבל ממעסיקו ערכת ביגוד לכל שנת עבודה, ומשעבד תשע שנים ושעה שערכת ביגוד אחת עומדת על סך 400 ₪, נתבע הסכום כפי שנתבע. הנתבעת מכחישה זכאות זו וטוענת כי בצו ההרחבה הזכות הועמדה בשווי של עד 250 ₪, כי היא מספקת ציוד לעובדיה וכי מדובר בזכות נלווית, שאין אפשרות לתבעה לאחר סיום יחסי עבודה.

64. הצדק עם הנתבעת, שעה שמדובר בזכות נלווית שאין זכאות לפדיונה בתום יחסי עבודה, יש לדחות רכיב נתבע זה.

זכאות התובע לפדיון ימי חופשה

65. לטענת התובע לא זכה לקבל דמי חופשה, זולת הפרשה של 4% משכרו בסך 3,967 ₪, כאשר זכאותו בשלוש השנים האחרונות בהתאם לדין עומדת על סך 11,319 ₪ לפי 23-24 ימי חופשה בשנה.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

66. בכתב ההגנה טענה הנתבעת כי לשיטת התובע שילמה לו ביתר דמי חופשה, כאשר הופרש עבורו למת"ש סכום גבוה יותר מזכאותו. בתצהירה טוענת הנתבעת כי התובע זכאי ל-51 ימים לפי תקופת העבודה, לשיטתו. בהתאם לסעיף 10 (ב) (2) לחוק חופשה שנתית היה צריך להיות משולם לתובע סך של 8,755 ₪, הופרשו לו בשנים 2015-2017 סך של 8,455 ₪, כך שהפער עומד על סך של כ-300 ₪.

67. בסיכומיה עומדת הנתבעת על כך כי התובע תבע דמי חופשה ביחס לשלוש השנים ולא ביחס לשנה שוטפת.

68. בהתאם לסעיף 40 לצו ההרחבה בענף הבנייה זכאי עובד בעד השנה השמינית להעסקתו ל-19 ימי חופשה ובעד השנה התשיעית ואילך ל-26 ימי חופשה, לעובד העובד 6 ימי עבודה בשבוע, ובענייננו אין חולק על כך.

69. משקיבלנו את טענת הנתבעת אשר לנתק בין תקופות העסקה, מצאנו אף לקבל את חישוביה כפי שפורטו בסעיפים 58-63 לתצהירה שנעשו בהתאם להוראות סעיף 10(ב) (2) לחוק חופשה שנתית ולפיכך לחייבה בסך של 300 ₪, בגין רכיב נתבע זה.

זכאות התובע לדמי חגים

70. לטענת התובע זכאי לדמי חגים בסך 13,013 ₪, שכן לא קיבל תשלום עבור דמי חג. בשים לב להיקף משרה של 89% במשך תקופה של 6.75 שנים בשכר יומי ממוצע שהיה אמור לעמוד על 240 ₪, זכאי התובע ל-54.22 ימי חג בסכום הנתבע.

71. בכתב ההגנה מטעמה לא הכחישה הנתבעת קיומה של יתרת זכות לתובע ברכיב נתבע זה, אלא סברה כי הזכאות עומדת על סך 8,005.75 ₪, בהפחתת הסכומים ששולמו בתלושים (2,008.54 ₪) סך הכל זכאות של 5,997 ₪.

72. בתצהיר מטעמה עומדת הנתבעת על כך כי אין היגיון בכך כי התובע לא קיבל את ימי החג המופיעים בתלושים, עוד מצביעה הנתבעת על כך כי שילמה לעד התובע,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

גאלב, ימי חג כאשר עבד בסמוך לחג, כאשר לעיתים שילמה הנתבעת אף עבור ימי חג מוסלמיים. בנוסף, עומדת הנתבעת על כך כי התובע לא פירט בגין אילו ימי חג הוא תובע ועל כן דינו של רכיב נתבע זה הינו דחייה.

73. במסגרת תצהיר הנתבעת העיד מר גיל בר מדוע חזרה בה הנתבעת מהחישוב שערכה בכתב ההגנה בעניין רכיב החגים, שכן זה נכתב לפני שהנתבעת קיבלה לידיה את דוח הכניסות והיציאות של התובע, המעידים על תשלומים בהתאם לעבודה בסמוך לחג ולפני שהוכח שהתובע וחבריו עבדו גם בימי שישי.

74. בהתאם לסעיף 41 לצו ההרחבה בענף הבניין זכאי עובד בעל ותק של שלושה חודשים ל-9 ימי חגים וליום בחירה ובסך הכל לעשרה ימים בתשלום, ובלבד שלא נעדר בסמוך לחג, אלא בהסכמת המעסיק. עוד נקבע כי העובד אינו זכאי לתשלום עבור חג שנפל ביום המנוחה השבועי.

75. בהתאם לפסיקה, 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 (ככל שהתובע עבד ימי שישי). כבר נפסק כי אין מקום לנקוט תביעה גורפת שהיא מכפלה של הוותק במספר ימי החג השנתיים, אלא יש לפרט במדויק את ימי החג המזכים (ר' ע"ע (ארצי) 47268-07-13 אלכסנדר איליאסייב - כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ, ניתן ביום 19.2.2017).

76. עוד נקבע כי משהוכיח עובד כי עבד אצל מעסיק, לאורך זמן ובאופן מסודר, חזקה כי הוא זכאי לדמי חג, והנטל להוכיח כי נעדר בימים הסמוכים לימי החג מוטל על המעסיק (ר' ע"ע 778/06 מטיאשצ'וק נ' שלג לבן, ניתן ביום 28.05.08; ע"ע 633/09 לונגו נ' אשרמים, ניתן ביום 31.01.12).

77. בענייננו, התובע, שכאמור הנטל עליו להוכיח את זכאותו לימי חג, תבע באופן כוללני "דמי חגים" בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף הבניין מבלי לפרט באופן קונקרטי בגין אלו חגים הוא תובע ובכלל זה האם הפחית את ימי החג שחלו בשלושת חודשי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

העסקתו הראשוניים או בשבת (ר' סעיף 24 לכתב התביעה ובהתאמה סעיף 26 לתצהירו).

78. אכן בכתב ההגנה הודתה הנתבעת ביתרה לתשלום בגובה 5,997 ₪, אך הבהירה מדוע חזרה בה מהודאתה זו.

79. לטעמנו, בנסיבות שבפנינו בהן התובע לא פירט את תביעתו כנדרש בהתאם להלכה הפסוקה, תבע תביעתו ברכיב נתבע זה בהתעלמות מתקופת הנתק ולפי היקף העסקה נטען שכאמור לא קיבלנו, והנתבעת ערכה את חישוביה בהתאם לדו"ח כניסות ויציאות המעידים על עבודה בסמוך לפני ואחרי החג, יש לאפשר לה לתקן את חישוביה.

80. משכך, ואף כי לכאורה היה מקום להורות דחיית תביעת התובע ברכיב נתבע זה, משנטל ההוכחה מוטל לפתחו, למען לא יצא נפגע ושעה שהנתבעת פירטה בסיכומיה את זכאות התובע, אף לשיטתה, בניכוי הסכום המופיע בתלושים אשר לתשלום דמי חג, אנו פוסקים לתובע בגין רכיב נתבע זה סך של 991 ₪ (ר' סעיפים 43-44 לסיכומי נתבעת).

זכאות התובע לשי לחג

81. התובע טוען כי הוא זכאי לסך של 1,000 ₪ בגין אי תשלום שי לחג בהתאם לסעיף 48 לצו ההרחבה. הנתבעת מכחישה את זכאותו של התובע לרכיב נתבע זה שכן צו ההרחבה מורה על מתן שי בשווי 250 ₪ ולא בהכרח על מתן סכום כספי וכי בכל מקרה מדובר על זכות נלווית. עוד טענה הנתבעת כי התובע קיבל שי לחג על סך 500 ₪.

82. הצדק עם הנתבעת אשר לכך כי מדובר בזכות נלווית, אשר ככלל אין זכות לפדיונה בסיום תקופת יחסי העבודה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 18-05-3238

זכאות התובע להשלמת הפרשות פנסיוניות (גמל מעסיק)

83. לטענת התובע זכאי להשלמת הפרשות פנסיוניות בסך 2,550 ₪, שכן הנתבעת הפרישה מהשכר הנמוך ששולם לו 6% - 6.5% בסך 20,444 ₪, כאשר לפי צו ההרחבה בהיקף ומשך עבודתו של התובע היה אמור לעמוד על סך של 22,994 ₪.

84. טענת הנתבעת היא כי שעה שאין זכאות להפרשי שכר, לא קמה גם זכאות להשלמת הפרשות פנסיוניות (ר' סעיפים 56 לכתב ההגנה, סעיף 70 לתצהיר נתבעת).

85. שעה שנדחתה תביעתו של התובע להפרשי שכר, ממילא יש לדחות גם רכיב נתבע זה, המתבסס על זכותו של התובע להפרשי השכר הנתבעים.

זכאות התובע להפרשות לקרן השתלמות

86. התובע טוען כי ההפרשות לקרן ההשתלמות נעשו בסכום חסר, כאשר הנתבעת נותרה חייבת סך של 5,248 ₪.

87. הנתבעת סבורה כי זכאותו של התובע לרכיב זה קמה רק בינואר 2013 לאחר שהשלים שלוש שנות עבודה בענף והנתבעת שילמה לתובע עבור רכיב נתבע זה כעולה מתלושי השכר עוד במרץ 2011.

88. שעה שזכאות התובע להפרשות לקרן השתלמות קמה רק החל מינואר 2013 ועולה מתלושי השכר כי שולם לתובע עבור רכיב נתבע זה, לא מצאנו כי יש לפסוק לו סכום נוסף בגינו.

זכאות התובע לתשלום חלף הפרשה לקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה

89. לטענת התובע זכאי לתשלום חלף הפרשה לקרן לעידוד ופיתוח ענף הבנייה בסך של 3,016 ₪, בהתאם לתקופת העסקה של 6.75 שנים, במתכונת העסקה של 89% ולפי 0.8% מהשכר התעריפי.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

90. הנתבעת מכחישה את זכאותו של התובע לרכיב נתבע זה ללא כל הנמקה ובאופן כללי. אף במסגרת תצהירה לא הרחיבה הנתבעת בעניין (ר' סעיף 77 לתצהיר נתבעת).

91. בסיכומיה טוענת הנתבעת כי על פי נהלי הקרן, במידה ומעסיק מעסיק תושב שטחים, התשלום עבור העובדים מועבר על ידי מת"ש ומשכך המעסיק אינו אמור להפריש סכום נוסף לקרן. מכתב נושא תאריך 26.3.2018 מהקרן המסביר את אופן התשלום צורף לסיכומי הנתבעת.

92. בע"ע (ארצי) 68380-09-16 **כפיר מעליות תעשיות (1996) בע"מ, הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה בישראל**, ניתן ביום 17.10.2017, נדונה בקשה לסילוק תביעה שהגישה הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה נגד המערערת בטענה, כי לבית הדין לעבודה אין סמכות עניינית לדון בתובענות.

93. בית הדין הארצי לעבודה דחה את הערעור וכתב, בין היתר, כי אף שלעובד אין חשבון אישי בקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה – בניגוד להסדר פנסיוני שנעשה באמצעות קרן פנסיה או ביטוח מנהלים – שבו הוא יכול לדעת מהם הסכומים שנצברו לזכותו ולעשות בהם שימוש בכל עת/בקרות ארוע מזכה, יש לראות בעובד כ"חבר" בקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה, מעצם העברת התשלומים על ידי המעסיק, בדומה לתשלום "דמי חבר" לארגון עובדים, המועבר על ידי המעסיק בלבד אך מזכה את העובד בהטבות המגיעות לחבר באותו ארגון עובדים.

94. עוד נקבע, כי "הקרן פועלת בתחום הבניין לפיתוח וקידום ענף הבנייה בישראל, קיום הכשרה מקצועית מתקדמת, שיפור תנאי רווחת העובדים, קידום נושא הבטיחות בעבודה, מחקר ופיתוח טכנולוגי בענף הבניין ושיפור תדמית ענף הבנייה" ועל כן "יש לראות לפחות חלק מפעילות הקרן כפעילות בתחום יחסי עבודה ורווחת העובד".

95. בשנת 2019 קבע בית הדין הארצי לעבודה שלא היה מקום לחייב מעסיק בתשלום חלף הפקדות לקרן ההשתלמות מכח צו ההרחבה בענף הדפוס מאחר ולא מדובר ב"קרן השתלמות אישית" אלא קרן מקצועית. ובלשונו של פסק הדין בענין ע"ע 8004-12-18 יעקב קסוטו - פלס שרותי דפוס בע"מ, ניתן ביום 21.11.2019:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

"קרן השתלמות – בדין דחה בית הדין האזורי רכיב תביעה זה משרכיב קרן ההשתלמות המוזכר בצו הענפי אין עניינו בקרן השתלמות אישית, אלא בקרן מקצועית הקרויה קרן השתלמות."

96. דברים דומים נכתבו גם בע"ע (ארצי) 673-01-19 המטבח של רמה בע"מ - מירב בן דוד, ניתן ביום 5.7.2020, ביחס להוראה דומה הקבועה בצו ההרחבה בענף אולמות הארועים:

"הוראות צו ההרחבה (וההסכם הקיבוצי הענפי) בהקשר של קרן ההשתלמות אינן מכוונות לקרן השתלמות אישית (על שם העובד או העובדת) אליה מופקדים כספים ב"בעלות" העובד, אלא לקרן השתלמות והדרכה ענפית, בדומה למקובל בענפים אחרים. ההוראה בהקשר זה קובעת כי המעסיק יעביר שיעור של 0.25% מהשכר "לקרן השתלמות והדרכה המנוהלת על ידי ההסתדרות" "השוו: ע"ע (ארצי) 8004-12-18 יעקב קסוטו - פלס שרותי דפוס בע"מ [פורסם בנבו] (21.11.19), שם נדונה הוראה דומה בענף הדפוס). כך שגם מטעם זה לא היה מקום לחייב את המערערת לשלם ברכיב זה."

97. אף בענינו וכפי שנקבע בענין כפיר מעליות, הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה אינה קרן השתלמות אישית אליה מופקדים כספים המצויים בבעלות העובד, אלא קרן שמטרתה עריכת הדרכות ופעולות, שלא הובהר מהן, לקידום ענף הבניה. לפיכך, נדחית תביעתו של התובע ברכיב זה.

זכאות התובע להודעה מוקדמת לפיטורים ולהשלמת פיצוי פיטורים

98. לטענת התובע זכאי לחודש הודעה מוקדמת בסך 4,673 ₪ וכן להשלמת פיצויים בסך 14,980 ₪ לפי ממוצע משרתו וגובה שכרו, שהיה אמור לעמוד בסוף תקופת העסקתו על 6,001 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

99. הנתבעת טוענת כי התובע קיבל הודעה מוקדמת בת מעל חודש ימים וסבורה כי התובע אינו זכאי להשלמת פיצוי פיטורים, שעה שלא קמה לו זכות להשלמת הפרשי שכר, כפי שנתבעו על ידו.

100. בתצהירו חוזר מנהל הנתבעת על כך כי התובע קיבל הודעה מוקדמת לאחר השימוע שנערך לו. מנהל הנתבעת הודיע לתובע על פיטוריו ביום 18.12.2017 ועל המשך עבודה עד ליום 22.1.2018, כאשר הבקשה לביטול הרישיון הוגשה רק ביום 22.1.2018. מנהל הנתבעת לא נחקר על נקודה זו בתצהירו.

101. מנספח 5 לתצהיר נתבעת – סיכום השימוע והודעה על סיום העסקה - פיטורים, מיום 18.12.2017 עולה כי הודעה מוקדמת אכן ניתנה לתובע, כאשר התובע כלל אינו מתמודד עם טענה זו בתצהירו, המגובה במסמך מזמן אמת.

102. מריכוז הנתונים במת"ש עולה כי התובע אכן עבד 14 ימים בחודש ינואר, לאחר שהודע לו על פיטוריו, כך שעולה שניתנה לו הודעה מוקדמת, הוא עבד במהלכה וקיבל את שכרו. אשר ליתרת הימים, הרי שככל שהתובע לא התייצב לעבודה ביתר הימים והנתבעת לא ויתרה על עבודתו באותם הימים, לא היה זכאי לתשלום בעדם.

103. אשר לתביעתו להשלמת פיצוי פיטורים, יש לדחותה שעה שהנתבעת הפרישה למת"ש הפרשות לפיצוי פיטורים לפי שכרו וכאשר קבענו כי התובע אינו זכאי להשלמת שכר תעריפי.

סוף דבר

104. תביעתו של התובע מתקבלת בחלקה הקטן כאמור לעיל. הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים הבאים תוך 30 יום מהיום –

א. פדיון דמי הבראה בסך של 8,874 ₪,

ב. פדיון חופשה בסך 300 ₪,

ג. ימי חג בסך 991 ₪,





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 3238-05-18

סך הכל תישא הנתבעת בסך של 10,165 ₪.

105. בשים לב לסכום שנפסק למול גובה התביעה (145,553 ₪) יישא כל צד בהוצאותיו בהליך.

106. זכות ערעור כדין לבית הדין הארצי לעבודה.

ניתן היום, י"א תשרי תשפ"א, (29 ספטמבר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר אבי אילון

נציג ציבור מעסיקים

מירב קליימן, שופטת

אב"ד

גב' ניצה פרידמן

נציגת ציבור עובדים