



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

לפני: כבוד השופטת קרן כהן, שופטת בבירה
נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי הלפרין

Eisa Omar Moamad Ibrahim
ע"י ב"כ עו"ד בן מרמרלי

התובע

-

הנתבעים

1. שלמה יעקב
2. ים את אור בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד דרור פימה
3. עומר בוני המרכז בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אוהד אלגריסי ועו"ד רונן הלר
4. לזרו חברה לבניין בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד לירן הופשטיין
5. ציון בריגה ובניו חברה לבניה ופיתוח בע"מ - התביעה נמחקה
6. אחים שרבט חברה לבנין בע"מ - התביעה נמחקה
7. אחים שרבט יוזמים ובונים (1989) בע"מ - התביעה נמחקה
8. אלקטרה בניה בע"מ - התביעה נמחקה
9. גלי-זיו בע"מ - התביעה נמחקה

פסק דין

1. לפנינו תביעת התובע לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתו וסיומה (פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן פנסיה, חלף הודעה מוקדמת, פדיון חופשה, דמי הבראה, דמי חגים, תשלום בעד ימי בחירות, הפקדות לקרן השתלמות, ביגוד, שי לחג, דמי מחלה והחזר קיזוזים).
2. התביעה הוגשה כנגד תשעה נתבעים, אדם פרטי ושמונה חברות, שחמש מהן נמחקו לאחר הדיון הראשון. כמו כן, קיימות מחלוקות עובדתיות רבות בין התובע לנתבעים שנותרו בהליך הנוגעות, בין היתר, לזהות המעסיק, לתקופות העבודה, לגובה השכר, לשעות העבודה ולזכויות התובע. לצורך הבנת התמונה המלאה נפרט את כל הצדדים להליך, לרבות חמש החברות שנמחקו, לאחר מכן את עובדות המסגרת שאינן שנויות במחלוקת, בהמשך את ההליכים המשפטיים בקצרה ולאחר מכן נכריע במחלוקות המונחות לפתחנו.

הצדדים להליך

3. התובע, מבקש מקלט מסודן המתגורר בישראל, עבד לפרנסתו בעבודות כלליות ובנייה¹.
4. הנתבע 1, מר שלמה יעקב, הוא הבעלים של נתבעת 2 ועובד כיום בתפקיד מנהל עבודה בנתבעת 24 (להלן: מר יעקב).
5. הנתבעת 2, ים את אור בע"מ, היא חברה קבלנית רשומה העוסקת בענף הבנייה ונמצאת בבעלותו של מר יעקב³ (להלן: חברת ים את אור).

¹ סעיף 4 לתצהיר התובע.

² עדות מר יעקב: עמ' 22 לפרוטוקול ש' 15; עדות מר ציון נמני: עמ' 27 ש' 19.

³ סעיף 6 לתצהיר התובע; עדות מר יעקב: עמ' 20 לפרוטוקול ש' 22 – 23, עמ' 23 ש' 15 – 18.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

6. **הנתבעת 3**, עומר בוני המרכז בע"מ, היא חברה קבלנית רשומה העוסקת בענף הבנייה ונמצאת בבעלותו של מר דניאל קליין⁴ (להלן: **חברת עומר ומר קליין** בהתאמה).
7. **הנתבעת 4**, לזרו חברה לבניין בע"מ, היא חברה קבלנית רשומה העוסקת בענף הבנייה ונמצאת בבעלותו של מר ציון נמני⁵ (להלן: **חברת לזרו ומר נמני** בהתאמה).
8. **הנתבעת 5**, ציון בריגה ובניו חברה לבניה ופיתוח בע"מ, היא חברת יזמות ובנייה⁶ (להלן: **חברת ציון בריגה**).
9. **הנתבעות 6 ו-7**, אחים שרבט חברה לבניין בע"מ ואחים שרבט יוזמים ובונים (1989) בע"מ בהתאמה, הן חברות יזמות ובנייה (להלן: **חברות האחים שרבט**). יצוין כי החברה הרלוונטית לענייננו היא חברה אחרת בקבוצה בשם "ש. שרבט-חברה לבניין והשקעות" (1991) בע"מ⁷ (להלן: **חברת שרבט**).
10. **הנתבעת 8**, אלקטרה בנייה בע"מ, היא חברת יזמות ובנייה⁸ (להלן: **חברת אלקטרה**). יצוין כי חברת אלקטרה לא רלוונטית לענייננו מכיוון שהתובע לא עבד באתריה והיא לא התקשרה בהסכם עם אף אחת מהנתבעות.
11. **הנתבעת 9**, גלי זיו בע"מ, היא חברה העוסקת בבנייה והייתה קבלנית ביצוע בשני פרויקטים שבהם עבד התובע⁹ (להלן: **חברת גלי זיו**).

עובדות המסגרת שאינן שנויות במחלוקת

12. התובע החל לעבוד בבנייה ובעבודות כלליות בפרויקט שבו עבדה חברת ים את אור בחודש 8/2017 או 10/2017.
13. **ביום 11.7.2017** נחתם הסכם "קבלן גמרים" בין חברת ציון בריגה לחברת ים את אור בנוגע לפרויקט בנייה למגורים ברחוב חנה רובינא בכפר יונה¹¹ (להלן: **פרויקט כפר יונה 1**). בהקשר זה נציין את העובדות הבאות שאליהן נידרש בהמשך:
האחת, התובע טען שעבד בפרויקט זה מחודש 8/2017 ועד לחודש 12/2018.
השנייה, לתובע ניתנו בתקופה זו תלושי שכר שבהם רשומות שתי חברות כמעסיקותיו - מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 **חברת ים את אור** ומחודש 7/2018 ועד לחודש 9/2018 **חברת עומר**¹³.
השלישית, לא הוצג תלוש שכר של התובע לחודש 8/2017.
14. **ביום 8.8.2018** נחתם הסכם למתן "שירותי ביצוע עבודות שלד" בין חברת שרבט לחברת עומר בנוגע לפרויקט בנייה למגורים ברחוב אהבת האדם בכפר יונה¹⁴ (להלן: **פרויקט כפר יונה 2**).

⁴ סעיף 7 לתצהיר התובע; סעיף 1 לתצהיר מר קליין.

⁵ סעיף 7 לתצהיר התובע; סעיף 2 לתצהיר מר נמני.

⁶ סעיף 4 לכתב התביעה; סעיף 11 לכתב ההגנה של חברת ציון בריגה.

⁷ סעיף 4 לכתב התביעה; סעיפים 2 ו-3 לכתב ההגנה של חברות האחים שרבט.

⁸ סעיף 4 לכתב התביעה; סעיף 23 לכתב ההגנה של חברת אלקטרה.

⁹ סעיף 4 לכתב התביעה; סעיפים 1 ו-2 לכתב ההגנה של חברת גלי זיו.

¹⁰ סעיף 10 לתצהיר התובע; סעיף 6 לתצהיר מר יעקב.

¹¹ סעיף 10 לתצהיר התובע; סעיף 7 לכתב ההגנה של חברת ציון בריגה ונספחים א' ו-ב' לכתב ההגנה שלה.

¹² סעיף 10 לתצהיר התובע.

¹³ נספח א' לתצהיר התובע.

¹⁴ סעיף 11 לתצהיר התובע; סעיף 3.2 לכתב ההגנה של חברות האחים שרבט ונספח א' לכתב ההגנה שלהן.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

- בהקשר זה נציין את העובדות הבאות, שגם אליהן נתייחס בהמשך:
- האחת, התובע טען שעבד בפרויקט זה מחודש 10/2018 ועד לחודש 11/2019.¹⁵
- השנייה, לתובע ניתנו בתקופה זו תלושי שכר שבהם רשומות שתי חברות כמעסיקותיו לסירוגין - בחודש 10/2018 חברת עומר; מחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019 חברת ים את אור; מחודש 6/2019 ועד לחודש 11/2019 חברת עומר.¹⁶
- השלישית, לא הוצגו תלושי שכר של התובע עבור החודשים 11/2018 ו- 12/2018 ובטופס 106 לשנת 2018 של חברת עומר לא צוין שעבד אצלה בחודשים אלה.¹⁷
15. התובע עבד בפרויקט באור עקיבא מחודש 12/2019 ועד לחודש 10/2020 וקיבל תלושי שכר שבהם רשומה חברת עומר כמעסיקתו¹⁸ (להלן: פרויקט אור עקיבא).
16. **ביום 1.3.2020** נחתם הסכם ל"ביצוע עבודות שלד" בין חברת גלי זיו לחברת עומר בנוגע לפרויקט בנייה למגורים בהרצליה¹⁹ (להלן: פרויקט הרצליה).
- בהקשר זה נציין את העובדות הבאות, שאף אליהן נתייחס בהמשך:
- האחת, התובע טען שהחל לעבוד בפרויקט זה בחודש 11/2020.²⁰
- השנייה, בחודשים 11/2020 ו- 12/2020 רשומה חברת עומר כמעסיקת התובע בתלושי השכר.²¹
- השלישית, לא הוצגו תלושי שכר עבור החודשים 1/2021 ו- 2/2021 ולא הוצג טופס 106 לשנת 2021.
17. **ביום 1.1.2021** נחתם הסכם ל"ביצוע עבודות פיתוח ושלד" בין חברת גלי זיו לחברת לזרו בפרויקט בנייה למגורים בנתניה²² (להלן: פרויקט נתניה).
- בהקשר זה נציין את העובדות הבאות, שאליהן נתייחס בהמשך:
- האחת, התובע טען שסיים לעבוד בפרויקט זה בחודש 1/2022.²³
- השנייה, מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 רשומה חברת לזרו כמעסיקת התובע בתלושים²⁴.
18. התובע עבד שישה ימים בשבוע²⁵.
19. על יחסי הצדדים חלים צו ההרחבה בענף הבנייה מיום 28.10.2015 וצו ההרחבה מיום 11.6.2018, המהווה תוספת לצו משנת 2015 (להלן: **צו 2015 וצו 2018** בהתאמה)²⁶.

¹⁵ סעיף 11 לתצהיר התובע.

¹⁶ נספח א' לתצהיר התובע.

¹⁷ נספח ב' לתצהיר מר קליין.

¹⁸ סעיף 12 לתצהיר התובע; נספח א' לתצהיר התובע.

¹⁹ סעיף 13 לתצהיר התובע; סעיפים 2 - 5 לכתב ההגנה של חברת גלי זיו ונספח 1 לכתב ההגנה שלה.

²⁰ סעיף 13 לתצהיר התובע.

²¹ נספחים ג' ו- 19 ג' לתצהיר מר קליין.

²² סעיף 13 לתצהיר התובע; סעיפים 2, 7 - 9 לכתב ההגנה של חברת גלי זיו; נספח 2 לתצהיר מר נמני.

²³ סעיף 13 לתצהיר התובע.

²⁴ נספח א' לתצהיר התובע.

²⁵ סעיפים 10 - 13 לתצהיר התובע.

²⁶ י"פ 7134, התשע"ו, 730; י"פ 7834, התשע"ח, 8681; סעיף 30 לכתב התביעה; סעיף 33 לתצהיר התובע; דברי ב"כ מר יעקב וחברת ים את אור: עמ' 2 לפרוטוקול ש' 5 - 7; דברי ב"כ חברת עומר: עמ' 2 ש' 11; דברי ב"כ חברת לזרו: עמ' 2 ש' 17 - 18.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

ההליכים המשפטיים

20. **ביום 24.5.2022** הגיש התובע כתב תביעה נגד מר יעקב ושמונה חברות שבו נתבעו זכויות שונות בגין תקופת עבודתו וסיומה.

21. כל הנתבעים הגישו כתבי הגנה שבהם הכחישו את טענות התובע.

22. **ביום 27.4.2023** התקיים דיון מוקדם ראשון, שלאחריו נמחקו לבקשת התובע חמש נתבעות (חברת ציון בריגה, חברות האחים שרבט, חברת אלקטרה וחברת גלי זיו).

23. **ביום 30.3.2025** התקיים לפנינו²⁷ דיון ההוכחות שבו העידו העדים הבאים :
מטעם התובע - התובע בעצמו ומר מובארק מחמוד, שעבד אצל מר יעקב מתחילת שנת 2017 ועד סוף חודש 7/2017 (להלן: מר מובארק); מטעם מר יעקב וחברת ים את אור - מר יעקב; מטעם חברת עומר - מר קליין; מטעם חברת לזר - מר נמני.

24. הצדדים הגישו סיכומים בכתב.

לסיכומי התובע צורפו תמלילי השיחות המוקלטות שצורפו לתצהירו, בהתאם להחלטה שניתנה בסיום דיון ההוכחות. בהקשר זה נעיר שתי הערות :
האחת, הנתבעים לא טענו בסיכומים שהתמלילים אינם משקפים את תוכן השיחות²⁸. לכן, נסתמך על התמלילים בעת ההפניה לשיחות המוקלטות.
השנייה, שוכנענו שמר שרון בן חמו (להלן: מר בן חמו), שפעל מטעמו של מר יעקב כפי שיפורט בהמשך, הוא הדובר בשיחות אלה, משום שבשיחה הראשונה פנה אליו התובע בשמו הפרטי והוא המשיך לשוחח איתו (התובע "הלו שרון") והוא השיב "מה העניינים"²⁹. כמו כן, בשיחה השנייה ניתן לשמוע שמדובר באותו דובר. לכן, שוכנענו כי התובע הקליט שתי שיחות בינו למר בן חמו.

דיון והכרעה

25. תחילה נכריע במחלוקות הנוגעות לתקופות עבודתו של התובע ולזהות המעסיק בתקופות ההעסקה, לאחר מכן נכריע במחלוקת הנוגעת לשכרו של התובע ובהמשך נבחן את זכאותו לזכויות הנתבעות.

תקופות עבודתו של התובע וזהות המעסיקים

טענות הצדדים

26. **התובע** טען כי מר יעקב העסיק אותו בכל תקופת עבודתו, קרי - מחודש 8/2017 ועד לחודש 1/2022, בפרויקטים שונים ועשה שימוש בחברות שונות לצורך הנפקת תלושי השכר. מר יעקב קלט אותו לעבודה ודאג שמר בן חמו ינהל מטעמו את העבודה בפועל ויעביר לתובע את שכרו. מדובר בקנוניה משותפת של מר יעקב והחברות הנתבעות ולכן יש לראות בהן כ"מעסיקות במשותף" יחד עם מר יעקב וחברת ים את אור.

²⁷ נציג ציבור שני שהוזמן לא התייצב ולכן התקיים הדיון בהיעדרו.
²⁸ סעיף 2 להחלטת בית הדין מיום 30.2.2025 : עמ' 30 לפרוטוקול ש' 1 - 3.
²⁹ תמליל השיחה הראשונה שצורף לסיכומים : עמ' 1 ש' 2 - 3.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

27. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו שהתובע עבד בחברת ים את אור בשתי תקופות נפרדות - מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 (10 חודשים) ומחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019 (5 חודשים). מר יעקב לא העסיק אותו באופן אישי ואין עילה להרים את מסך ההתאגדות ולחייב אותו בתשלום זכויות התובע בגין עבודתו בחברת ים את אור, ככל שתחויב. כמו כן, כדי לחייב נושא משרה באחריות אישית יש להראות עילה חוזית, נזיקית או הפרה של חובות תום הלב, האמון והזהירות ולבסס מערכת נתונים החורגת מפעילותו הרגילה והשגרתית בחברה, דבר שלא נעשה.
28. **חברת עומר** טענה כי העסיקה את התובע בשתי תקופות נפרדות - מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 (4 חודשים) ומחודש 6/2019 ועד לחודש 12/2020 (19 חודשים) וכי היא חבה בתשלום זכויותיו בגין תקופות עבודה אלו.
29. **חברת לזרו** טענה שהעסיקה את התובע ב"פרויקט נתניה" מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021. היא הוקמה ביום 16.6.2020 ולכן אינה חבה בתשלום בגין תקופות הקודמות להקמתה. אין לה קשר עם הנתבעות האחרות. הקשר עם מר יעקב החל במטרה שיסייע לה לקבל את "פרויקט נתניה" ולכן מחודש 3/2021 העסיקה אותו בתפקיד מנהל עבודה. הוא הציע שתעסיק את התובע, וכך עשתה מחודש 4/2021. לתובע שולם בטעות שכר עבור חודש 12/2021, למרות שסיים לעבוד בחודש 11/2021.

התשתית המשפטית

30. סוגיית זהות המעסיק מתעוררת לא אחת במערכות יחסים שבהן מעורבים מספר צדדים בהעסקתו של העובד, כאשר פעמים רבות סימני ההיכר לזיהוי המעסיק אינם חד משמעיים ורק מכלול הסממנים עשויים לסייע באיתור המעסיק הנושא בחובות כלפי העובד.
- במקרה דנן נטען כי בהעסקתו של התובע מעורבים ארבעה גורמים - מר יעקב, חברת ים את אור, חברת עומר וחברת לזרו. לכן יש להכריע בסוגיית זהות המעסיק.
31. נקודת המוצא היא כי זהות המעסיק תיקבע לפי בחינה מהותית ולא לפי האופן שבו הגדירו הצדדים את מערכת היחסים בלבד. ובלשונו של בית הדין הארצי בעניין **טופר**³⁰:
- "המפתח בשאלת זהות המעסיק הוא ניתוח המסכת העובדתית הנוגעת לעניין. על בית הדין האזורי לבחון את מכלול הזיקות שנוצרו במהלך העסקתו של העובד ולקבוע מה המשקל שיש לתת לכל אחת מהן ולאיזה צד נוטה מטוטלת המשקל בסופו של דבר. בית הדין יתן דעתו במיוחד לשאלה המהותית העיקרית והיא - מיהו, לאמיתו של דבר, מעסיקו של העובד. כמו כן על בית הדין האזורי לתת דעתו האם העסקת העובד נוגעת בפיקציה והאם מתכונת העסקתו, כפי שהיתה בפועל, פוגעת בדרך כלשהי בזכויותיו או גורעת מהן".**
- כלומר, הכלל הוא שהמעסיק הוא הגורם שבינו לעובד יש התקשרות אותנטית ולגיטימית³¹.

³⁰ ע"ע (ארצי) 1334/04 טופר - מועצה מקומית תל שבע, (29.12.2004).

³¹ דב"ע (ארצי) נב/142 - 3 אלהרינאט - כפר רות, פד"ע כ"ד (1) 535 (1992) (להלן: עניין כפר רות); ע"ע (ארצי) 478/09 חסידים - עיריית ירושלים (13.1.2011) (להלן: עניין חסידים); ע"ע (ארצי) 24256-06-17 מנרב הנדסה ובניין בע"מ - Twelde (9.6.2020); ע"ע (ארצי) 36771-01-20 רביע - בית החולים המשפחה הקדושה (13.8.2020); ע"ע (ארצי) 33542-11-12 אוניברסיטת בן גוריון בנגב - פלפל (4.3.2014).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

32. בית הדין הארצי קבע בעניין **שופרסל**³² את המבחנים לקביעת זהות המעסיק:
"בשלב ראשון יש לבחון את אותנטיות ההתקשרות, לפי המבחנים המסורתיים לזיהוי המעסיק ובחינת השאלה אם 'הלבוש הפורמלי בו הולבשה תבנית ההעסקה האמיתית שנוקמה בין הצדדים'... בשלב השני נבחנת הלגיטימיות (הן הסובייקטיבית והן האובייקטיבית), תוך בדיקה אם מתכונת ההעסקה פוגעת בדרך כלשהי בזכויות העובד, מנוגדת לתקנת הציבור, או סותרת את יסודות משפט העבודה בדרך אחרת".

33. מבחני העזר העיקריים לקביעת אותנטיות ההתקשרות נקבעו בעניין **כפר רות**, ואלו הם: כיצד ראו הצדדים את היחסים ביניהם וכיצד הגדירו אותם? בידי מי הכוח לפטר את העובד ובפני מי עליו להתפטר? מי קיבל את העובד לעבודה? מי קבע באיזה תפקיד יעבוד ומי העבירו מתפקיד לתפקיד? מי קבע את מכלול תנאי עבודתו של העובד, לרבות את גובה שכרו ואת הנלווים לשכרו? מי נשא בתשלום שכרו של העובד? מי נתן חופשות לעובד וממי קיבל אישור לחופשותיו? כיצד דווחו היחסים למס הכנסה ולרשויות אחרות? מי פיקח על העסקת העובד? למי דיווח העובד על עבודתו, ולמרותו של מי הוא סר? למי הבעלות על הציוד, החומרים, או הכלים ששימשו את העובד בעבודתו? רציפות, זמניות ומשך הקשר.

34. בנוגע ללגיטימיות ההעסקה נקבע שיש לבחון את שאלת תום הלב של הצדדים הרלוונטיים להעסקה ולהבטיח שלא ערכו הסדר פיקטיבי שמטרתו להתחמק ממחויבות המעסיק ולפגוע בזכויות העובד³³. נציין כי ברוב פסקי הדין שעסקו בסוגיה הנוגעת ללגיטימיות ההעסקה היה מדובר במיקור חוץ והיה צריך לבחון אם הוא הסדר אותנטי או פיקטיבי.

35. נוסף, כי הפסיקה הכירה במצב שבו מועסק עובד ע"י שני מעסיקים במקביל³⁴ וכי במספר פסקי דין הוטלה אחריות משותפת על המשתמש והצד השלישי כלפי העובד כמעסיקים במשותף, לצורך תשלום זכויותיו של האחרון, בנימוק שעל המשתמש מוטלת האחריות להבטיח שהצד השלישי מכבד את חוקי העבודה לרבות החובה לשלם את שכר העובד ויתר זכויות המגן³⁵.

בפסק דין **Xue Bin**³⁶ קבע בית הדין הארצי כי **"על מעסיק מוטלת החובה לדאוג שעובדיו לא ינוצלו ע"י חברת כח אדם, קבלן משנה, או מעסיק במשותף. כך על קבלן ראשי מוטלת החובה לדאוג שעובדי קבלן המשנה המועסקים באתרי הבניה שלו יקבלו את שכרם. אחריות המעסיק ואחריות הקבלן הראשי כוללת בחובה את הדאגה לכך שהעובדים יקבלו את שכרם"**.

36. מכאן, שההלכה היא שאין לקבוע את זהות המעסיק על בסיס מבחנים פורמליים בלבד ויש לבחון את מתכונת ההעסקה לפי מכלול הסממנים. כמו כן, יש לבחון אם ההתקשרות בין הנתבעים הייתה אותנטית ולגיטימית ואם אין היא פוגעת בזכויותיו של התובע.

³² ע"ע (ארצי) 375838-10-19 **שופרסל בע"מ** - Tame (22.6.2021).

³³ עניין **חסידיים**; ע"ע (ארצי) 33542-11-12 **אוניברסיטת בן גוריון - פלפל** (4.3.2014).

³⁴ דב"ע (ארצי) מג/22 - **גבע - מדינת ישראל**, פד"ע טז 318, 327 (1985).

³⁵ דב"ע (ארצי) נד/96 - 3 **מחלקת הבניה של הקיבוץ הארצי בע"מ** - **עאבד**, פד"ע כט 151 (1995) (להלן: עניין **מחלקת הבניה**); ע"ע (ארצי) 326/03 **מדינת ישראל-משרד הבריאות, המרכז לבריאות הנפש - צ'פקוב** (20.2.2006); ע"ע (ארצי) 273/03 **שוואב - מדינת ישראל-משרד החקלאות ופיתוח הכפר** (2.11.2006); ע"ע (ארצי) 1362-02 **חזין - תנופה שירותי כוח אדם** (5.11.2006); ע"ב (ת"א) 3054/04 **שמואלוב - משה פונס שרותי נקיון ואחזקה בע"מ** (10.12.2006).

³⁶ ע"ע (ארצי) 1218/02 **Xue Bin** - **א. דורי - חברת לעבודות ההנדסיים בע"מ** (20.3.2003).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

הכרעה

37. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו מצאנו כי התובע עבד בשתי תקופות עבודה שונות. בתקופה הראשונה היו מעורבים בהעסקתו מר יעקב, חברת ים את אור וחברת עומר ואילו בתקופה השנייה הועסק על ידי חברת לזרו לבדה, כמפורט להלן.

תקופות עבודתו של התובע

38. תחילה נציין כי בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד על תנאי עבודה (תהליכי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן: **חוק הודעה לעובד**) על מעסיק ליתן לעובד בתוך 30 ימים ממועד תחילת העבודה הודעה שתכלול פירוט של תנאי העבודה. בסעיף 2 לחוק פורטו הנושאים שצריכים להיכלל בהודעה כגון: זהות המעסיק וזהות העובד, מועד תחילת העבודה, תיאור עיקרי התפקיד, התשלומים המשולמים כשכר עבודה, שעות עבודתו, יום המנוחה השבועי ועוד.

39. בסעיף 5א' לחוק הודעה לעובד שכותרתו "**נטל ההוכחה בהיעדר הודעה**" נקבע כך: **"בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2, והמעסיק לא מסר לעובד הודעה שהוא חייב במסירתה כאמור בסעיפים 1 או 3, בכלל או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי פקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971"**.

במקרה שלפנינו מר יעקב, חברת ים את אור, חברת עומר וחברת לזרו לא הציגו הודעה לעובד שבה פורטו תנאי עבודתו של התובע ומר יעקב אף הודה שלא נתן לו הסכם עבודה³⁷. אי לכך, משלא ניתנה לתובע הודעה בכתב על תנאי עבודתו הרי שלפי הוראות חוק הודעה לעובד מוטל עליו נטל ראשוני להוכיח את תקופת עבודתו וככל שעמד בנטל זה, מועבר הנטל אל המעסיקים להוכיח את תקופת העבודה.

מועד תחילת העבודה

40. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו שוכנענו כי התובע החל לעבוד בחודש 9/2017 ולא בחודש 8/2017, ונסביר.

41. ראשית, גרסת התובע שהחל לעבוד בחודש 8/2017³⁸ הייתה סתמית ולא נתמכה בראיות או באסמכתאות בכתב. אמנם התובע צירף לתצהירו רישומי שעות עבודה שערך בכתב ידו, אולם לא נתנו אמון ברישומים אלו הן מן הטעם ששעות העבודה הכתובות בהן "עגולות", דהיינו 7:00 עד 19:00 או 6:30 עד 15:00, עובדה המצביעה על כך שלא מדובר ברישומים אותנטיים שנעשו ב"זמן אמת" והן מן הטעם שברישובים מופיעות שעות עבודה בגין תקופה שבה שהה התובע במחלה בגין פציעה (22.8.2021 - 11.9.2021)³⁹.

42. שנית, לא מצאנו שיש בעדותו של מר מובארק כדי לסייע לתובע. מר מובארק הצהיר שעבד אצל מר יעקב עד "סוף חודש 7/2017 או תחילת חודש 8/2017"⁴⁰ וכי "לקראת סוף התקופה שעבדתי אצל

³⁷ עדות מר יעקב: עמ' 20 לפרוטוקול ש' 38 עד עמ' 21 ש' 1.

³⁸ סעיף 10 לתצהיר מר יעקב.

³⁹ סעיפים 90 - 91 לתצהיר התובע ונספחים ג' ו-ד' לתצהירו.

⁴⁰ סעיף 3 לתצהיר מר מובארק.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

שלומי (מר יעקב - ק.כ.), **מצאתי עבודה אחרת, ושלומי ביקש שאמצא לו מחליף אז הבאתי למוחמד** (התובע - ק.כ.) **את המספר של שלומי**⁴¹. כלומר, מעדות מר מובארק עולה שלא ידע מהו המועד שבו סיים לעבוד אצל מר יעקב ואף לא ידע מתי התובע התחיל לעבוד. בהקשר זה נוסף כי מר מובארק העיד שניתן ללמוד על תקופת עבודתו אצל מר יעקב מתלושי השכר שלו⁴², אולם הוא לא צירף אותם לתצהירו. אי לכך, אין בעדות מר מובארק כדי לתמוך בגרסת התובע שהחל לעבוד בחודש 8/2017.

43. **שלישית**, מעיון בדפי חשבון הבנק של התובע לחודש 9/2017 עולה שגם בהם אין אינדיקציה לכך שעבד בחודש 8/2017 מכיוון שבאותו חודש לא הופקדו כספים לחשבון הבנק שלו⁴³. נציין כי אנו ערים לכך שישנם חודשים נוספים שבהם התובע לא הפקיד כספים לחשבון הבנק, למרות שעבד באותם חודשים, כך שדפי חשבון הבנק שלו לא מלמדים בהכרח על תקופת עבודתו. עם זאת, כאמור, אין בהם כדי לתמוך בגרסת התובע שהחל לעבוד בחודש 8/2017.

44. **רביעית**, מר יעקב הצהיר שהתובע החל לעבוד בחודש 9/2017⁴⁴. לא רק שגרסה זו סותרת את גרסת התובע אלא היא אף נתמכת בתלושי השכר שבהם נכתב שעבודתו החלה ביום 1.9.2017⁴⁵.

45. בנסיבות אלה, אנו סבורים שהתובע לא עמד בנטל הראשוני המוטל עליו להוכיח שהחל לעבוד בחודש 8/2017 ולכן אין להעביר לנתבעים את הנטל להוכיח את מועד תחילת עבודתו. נציין כי אף אם היינו מעבירים את הנטל לנתבעים, שוכנענו שיש להעדיף את גרסת מר יעקב בנוגע למועד תחילת העבודה על פני גרסת התובע מכיוון שהיא נתמכה בתלושי השכר של התובע.

46. אי לכך, **מועד תחילת עבודתו של התובע הוא חודש 9/2017**.

התקופות שבהן לא עבד התובע

47. **בהתאם לעדויות הצדדים ולראיות שהוצגו מצאנו שהתובע לא עבד בחודשים 11/2018, 12/2018 ו-1/2021 עד 3/2021** ונסביר.

48. **לעניין החודשים 11/2018 ו-12/2018** : התובע הצהיר באופן סתמי שעבד ב"פרויקט כפר יונה 2" מחודש 10/2018 ועד לחודש 11/2019 ברציפות, אולם לא תמך את גרסתו בראיות כלשהן⁴⁶.

כמו כן, מעיון בתלושי השכר שלו עולה שחברת עומר הנפיקה לו תלושי שכר מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 בלבד⁴⁷. עובדה זו מחלישה את גרסתו שעבר לאתר אחר בחודש 10/2018 ושלא המשיך לעבוד באותו אתר שבו ניתנו לו תלושי השכר הקודמים.

עוד נציין כי מדפי חשבון הבנק⁴⁸ עולה שבחודשים 12/2018 ו-1/2019, החודשים שבהם שולם שכר בעבור החודשים 11/2018 ו-12/2018, אין הפקדות לחשבון, ואילו בחודשים קודמים

⁴¹ סעיף 7 לתצהיר מר מובארק.

⁴² עדות מר מובארק : עמ' 18 לפרוטוקול שי' 34 עד עמ' 19 שי' 1.

⁴³ נספח ב' לתצהיר התובע.

⁴⁴ סעיף 6 לתצהיר מר יעקב.

⁴⁵ נספח א' לתצהיר התובע.

⁴⁶ סעיף 11 לתצהיר התובע.

⁴⁷ נספח א' לתצהיר התובע.

⁴⁸ נספח ב' לתצהיר התובע.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

(10/2018 ו-11/2018) ואף בחודשים מאוחרים (2/2019 ו-3/2019) יש הפקדות של מזומנים וגם של המחאה לחשבון. עובדות אלה מחזקות את מסקנתנו שהתובע לא עבד בחודשים אלו.

אי לכך, מצאנו כי התובע לא עבד בחודשים 11/2018 ו-12/2018.

49. לעניין החודשים 1/2021 - 3/2021: התובע הצהיר שעד לחודש 10/2020 עבד ב"פרויקט אור עקיבא" ושמוחודש 11/2020 ועד לחודש 1/2022 עבד ב"פרויקט הרצליה" וב"פרויקט נתניה" אולם לא פירט את תקופת העבודה בכל אחד מהפרויקטים⁴⁹. גרסת התובע הייתה כללית ולא ניתן ללמוד ממנה מתי סיים לעבוד ב"פרויקט הרצליה" ומתי החל לעבוד ב"פרויקט נתניה". נזכיר כי בעבור החודשים 1/2021 - 3/2021 לא ניתן לו תלושי שכר ולכן העובדה שלא פירט בתצהירו מתי סיים לעבוד ב"פרויקט הרצליה" מחלישה את גרסתו שעבד בחודשים אלה.

כמו כן, גרסת מר קליין שהתובע סיים לעבוד בחברת עומר בסוף חודש 12/2020, נתמכה בתלושי השכר שכן התלוש האחרון שחברת עומר הנפיקה היה בעבור חודש 12/2020⁵⁰. בהקשר זה נציין שחברת עומר הנפיקה תלושי שכר מחודש 6/2019 ועד לחודש 12/2020 ברציפות ולכן העובדה שלא הנפיקה תלושי שכר מחודש 1/2021 ואילך מחזקת את גרסתה שהתובע לא המשיך לעבוד אצלה לאחר חודש 12/2020.

נוסיף, כי לא מצאנו בדפי חשבון הבנק ראייה לכך שהתובע עבד בין החודשים 1/2021 ו-3/2021 בפרויקטים של חברת עומר. יצוין כי מחודש 9/2019 ועד לחודש 9/2020 התובע הפקיד לחשבון הבנק המחאות בסכום של 5,100 ₪, שהוא הסכום הנקוב בתלושי השכר שהנפיקה חברת עומר⁵¹. כמו כן, התובע לא הגיש פירוט של הפקדות לחשבון בנק שמספרו 354962 עבור חודש 10/2020 ולכן לא ניתן לבחון אם הופקדה המחאה גם בחודש זה. כמו כן, מחודש 1/2021 ועד לחודש 4/2021 הופקדו לחשבון הבנק מזומנים, חלקם בסכומים גבוהים מאוד⁵², שאינם מתיישבים עם גרסת התובע שהרוויח בין 12,000 ל-13,000 ₪ לחודש⁵³. לכן, לא ניתן למצוא בדפי חשבון הבנק של התובע אינדיקציה לכך שעבד בין החודשים 1/2021 ו-3/2021 ב"פרויקט הרצליה" או בפרויקט אחר שבו עבדה חברת עומר או חברה אחרת שנתבעה בהליך.

זאת ועוד. מר נמני הצהיר שהתובע עבד ב"פרויקט נתניה" במשך שמונה חודשים, קרי - החל מחודש 4/2021⁵⁴. חיזוק לגרסתו ניתן למצוא הן בתלושי השכר של התובע והן בדפי חשבון הבנק שלו שמהם עולה כי החל מחודש 5/2021, שבו שולמה משכורת חודש 4/2021, בוצעו העברות בנקאיות לחשבון הבנק שלו בסכום של 5,300 ₪, שהוא הסכום הנקוב בתלושי השכר, חודש בחודשו⁵⁵. עובדה זו מחזקת את הגרסה שהתובע החל לעבוד בחברת לזרו בחודש 4/2021.

בנסיבות אלה לא מצאנו כל ראייה לכך שהתובע עבד בין החודשים 1/2021 ו-3/2021 ב"פרויקט הרצליה" או בכל פרויקט אחר שבו עבדה חברת עומר או חברה אחרת שנתבעה בהליך.

⁴⁹ סעיף 13 לתצהיר התובע.

⁵⁰ נספח א' לתצהיר התובע.

⁵¹ נספח ב' לתצהיר התובע.

⁵² נספח ב' לתצהיר התובע: בחודש 1/2021 הופקד סכום של 18,300 ₪; בחודש 2/2021 הופקד סכום של 1,000 ₪; בחודש 3/2021 הופקד סכום של 22,600 ₪; בחודש 4/2021 הופקד סכום של 11,100 ₪.

⁵³ סעיף 40 לתצהיר התובע; סעיף 17 לסיכומי התובע.

⁵⁴ סעיף 14 לתצהיר מר נמני.

⁵⁵ נספחים א' ו-ב' לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

50. אי לכך, התובע לא עבד בחודשים 11/2018, 12/2018 ו-1/2021 עד 3/2021.

מועד סיום עבודתו של התובע

51. מעדויות הצדדים והראיות שהוצגו שוכנענו כי התובע סיים לעבוד בחודש 11/2021 ולא בחודש 1/2022, ונפרט.

52. התובע הצהיר שעבד ב"פרויקט נתניה" עד ליום 10.1.2022 ושביום 16.2.2022 העבירה חברת לזרו בטעות לחשבון הבנק שלו סכום של 5,300 ₪, אותו יש לקזז מהסכומים להם הוא זכאי⁵⁶. עם זאת, מעיון בדפי חשבון הבנק שלו עולה שהפעם האחרונה שבו הועבר לחשבון סכום של 5,300 ₪ היה ביום 14.1.2022 ושאיין כל רישום להעברה שבוצעה שביום 16.2.2022.⁵⁷

יצוין כי ההפקדה האחרונה מיום 14.1.2022 מתייחסת ל"עבודה" שבוצעה לכאורה בחודש 12/2021. לכן, משהתובע הודה שההפקדה האחרונה בוצעה בטעות בעבור חודש שבו לא עבד, הרי שהוכח שלא עבד בחודש 12/2021. כלומר, מגרסת התובע עצמה ניתן ללמוד שעבודתו ב"פרויקט נתניה" הסתיימה בחודש 11/2021.

53. נוסף, כי מר נמני הצהיר שבחודש 11/2021 נעלם התובע ושקב טעות הונפק לו תלוש שכר עבור חודש 12/2021, שבו לא עבד, ואף הועבר לחשבון הבנק שלו בחודש 1/2022 סכום של 5,300 ₪⁵⁸. כלומר, גרסת מר נמני נתמכת הן בראיות בכתב והן בגרסתו של התובע. לכן הוכח שהתובע סיים לעבוד ב"פרויקט נתניה" בחודש 11/2021 ולא במועד מאוחר יותר כפי שטען.

54. אי לכך, מועד סיום עבודתו של התובע הוא חודש 11/2021.

55. **לסיכום:** התובע החל לעבוד בחודש 9/2017 ב"פרויקט כפר יונה 1" ועבד ברציפות עד לחודש 10/2018. הוא לא עבד בחודשים 11/2018 ו-12/2018. מחודש 1/2019 ועד לחודש 11/2019 עבד ב"פרויקט כפר יונה 2", מחודש 12/2019 ועד לחודש 10/2020 עבד ב"פרויקט אור עקיבא" ובחודשים 11/2020 ו-12/2020 עבד ב"פרויקט הרצליה". הוא לא עבד בין החודשים 1/2021 ו-3/2021. מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 עבד ב"פרויקט נתניה".

זהות מעסיקו של התובע בתקופות ההעסקה

56. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו מצאנו כי מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020 מר יעקב היה מעסיקו של התובע, והנפיק לו תלושי שכר באמצעות החברות ים את אור ועומר לסירוגין. לכן, יש לראות בחברות אלה כמעסיקות במשותף עם מר יעקב בתקופות שבהן נרשמו כמעסיקות בתלושי השכר. עוד מצאנו, כי מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 הועסק התובע על ידי חברת לזרו בלבד, כפי שיפורט להלן.

תקופת העבודה הראשונה - מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020

57. התובע עבד בין החודשים 9/2017 ו-12/2020 בשלושה פרויקטים לבנייה: "פרויקט כפר יונה 1", "פרויקט כפר יונה 2" ו"פרויקט אור עקיבא". גרסת התובע שמר יעקב קלט אותו לעבודה

⁵⁶ סעיפים 24 ו-31 לתצהיר התובע; תמליל השיחה השנייה שצורף לסיכומים: עמ' 4 ש' 19 - 20.

⁵⁷ נספח ב' לתצהיר התובע.

⁵⁸ סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני ונספח 3 לתצהירו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

בפרויקטים אלה, העביר אותו מאתר לאתר והפעיל מטעמו את מר בן חמו שניהל את העבודה בפועל והעביר לו את המשכורת, הייתה עקבית.

התובע הצהיר על עובדות אלה ואף חזר עליהן בעדותו, בזו הלשון⁵⁹:

"ש. אתה מכיר את הנתבע 1?

ת. כן, שמו שלומי.

....

ת. התקשרתי לשלומי ואמרתי לו שאני רוצה לעבוד, והוא אמר לי בוא [אני] בעל הבית שלך,

סגרנו לפי שעה כמה אני מקבל. יש אחד בשם שרון (מר בן חמו - ק.כ.), שהיה כמו אחראי, כאשר

שלומי לא היה בבניין, הוא היה אחראי....

.....

ת. הקשר שלי היה מול שרון ושלומי. עם שרון הייתי מדבר בטלפון והוא אמר לי תעשה כך וכך.

הייתי הולך לשלומי למשרד."

בהמשך עדותו העיד התובע כי עבר מאתר לאתר יחד עם מר יעקב. ובלשונו של התובע⁶⁰:

"ש. מי העסיק?

ת. שלומי ושרון, אנחנו הולכים ביחד.

ש. מדוע התאריכים האלה לא מופיעים בכתב התביעה שלך? יכול להיות שלא עבדת בחודשים

האלה?

ת. התחלתי לעבוד עם שלומי בשנת 2017 ובחודש 8 התחלנו לעבוד בבריגה שנה. עברנו לבניין שני

בכפר יונה, לא אותה חברה, זה ליד הבית של שרון, אבל אני לא יודע איזו חברה....

ובהמשך⁶¹:

ש. [כ] ששרון לא נתן לך הוראות מה לעשות בשטח אז שלומי נתן לך הוראות?

ת. שלומי הוא בעל הבית הוא יושב במשרד.

ש. אני חוזר על השאלה.

ת. שלומי לא נתן לי הוראות במקום שרון.

ש. אז שלומי אף פעם לא נתן לך הוראות?

ת. כשעזבתי את העבודה בבניין האחרון בהתחלה לא היה את שרון ושלומי נתן לי הוראות."

כלומר, מעדות התובע עולה שמר יעקב קלט אותו לעבודה, העביר אותו מאתר לאתר ובאמצעות

מר הן חמו שפעל מטעמו אף נתן לו הוראות בנוגע לאופן ביצוע עבודתו ושילם את שכרו.

58. כמו כן, גרסת התובע נתמכת בעדותו של מר מובארק שלפיה נתן לתובע את מספר הטלפון של

מר יעקב כשהחליט להפסיק לעבוד אצלו⁶². עדות זו מתיישבת עם עדות התובע שלפיה יצר קשר

טלפוני עם מר יעקב וביקש לעבוד אצלו. מכאן, שמר יעקב הוא זה שקלט את התובע לעבודה.

59. נוסף כי מר יעקב לא התייחס בתצהירו לגרסת התובע ולא הכחיש את טענתו שהוא זה שקלט

אותו לעבודה והעביר אותו מפרויקט לפרויקט וכל טענותיו התמקדו בכך שחברת ים את אור

⁵⁹ סעיף 8 לתצהיר התובע; עדות התובע: עמ' 9 לפרוטוקול ש' 14 – 35.

⁶⁰ עדות התובע: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 1 – 6.

⁶¹ עדות התובע: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 18 – 23.

⁶² סעיף 7 לתצהיר מר מובארק; עדות התובע: עמ' 9 לפרוטוקול ש' 22 – 23.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

היא אישיות משפטית נפרדת. כלומר, מר יעקב לא סיפק גרסה עובדתית אחרת לאופן העסקתו של התובע, ולכן גרסת התובע בנוגע לאופן העסקתו לא נסתרה.

בהקשר זה נבהיר כי משמר יעקב לא הכחיש את גרסת התובע בנוגע לאופן קליטתו לעבודה והעברתו מפרויקט לפרויקט, הרי שאין לזקוף לחובת התובע את אי הבאתו של מר בן חמו למתן עדות בנושאים אלה.

60. זאת ועוד. כאמור, התובע עבד בשלושה פרויקטים לבנייה: "פרויקט כפר יונה 1", "פרויקט כפר יונה 2" ו"פרויקט אור עקיבא". במהלך התקופה שבה עבד התובע בשני הפרויקטים הראשונים הונפקו לו תלושי שכר על ידי חברת ים את אור וחברת עומר לסירוגין, וזאת ללא קשר לזהות החברה שעבדה באותם פרויקטים, ונסביר.

התובע עבד ב"פרויקט כפר יונה 1" שבו ביצעה חברת ים את אור עבודות גמר מיום 9/2017 ועד לחודש 10/2018. בתקופה זו הונפקו לו תלושי שכר על ידי חברת ים את אור (מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018) ועל ידי חברת עומר (מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018), למרות שלא נטען (ובוודאי שלא הוכח) שחברת עומר עבדה באותו פרויקט.

כמו כן, התובע עבד ב"פרויקט כפר יונה 2" שבו ביצעה חברת עומר עבודות שלד מחודש 1/2019 ועד לחודש 11/2019. באותה תקופה הונפקו לו תלושי שכר על ידי חברת ים את אור (מחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019) ועל ידי חברת עומר (מחודש 6/2016 ועד לחודש 11/2019), למרות שלא נטען (ובוודאי שלא הוכח) שחברת ים את אור עבדה באותו פרויקט.

בנסיבות אלה, מצאנו כי נעשה שימוש בחברות ים את אור ועומר לסירוגין לצורך הנפקת תלושי שכר לתובע, ללא קשר לזהות החברה שנתנה את השירותים בפרויקטים שבהם עבד. ה"ה יעקב וקליין לא סיפקו הסבר מדוע הונפקו לתובע תלושי שכר על ידי החברות עומר וים את אור באתרים שבהם עבדה החברה האחרת. כמו כן, מעדות מר יעקב עולה שעבד ב"שיתוף פעולה"⁶³, כלשונו, עם חברת עומר ומנגד מר קליין לא טען שחברת עומר העסיקה אותו כעובד שכיר. עובדות אלה מצביעות על כך שמר יעקב עשה בחברת עומר שימוש לצרכיו האישיים והנפיק באמצעותה תלושי שכר לתובע, על אף שאינו אחד מבעלי מניותיה.

יצוין, כי לא נעלמה מעינינו עדותו של מר יעקב שהפרויקט של חברת ים את אור הסתיים ושללאחר הפסקה חזר לבצע תיקונים אחרונים באותו פרויקט⁶⁴, כך שלכאורה ניתן הסבר לפער בין שתי התקופות שבהן הונפקו לתובע תלושי שכר על ידי חברת ים את אור (מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 ומחודש 1/2019 ואילך). אלא שלא נתנו אמון בגרסתו משתי סיבות: האחת, מדובר ב"גרסה כבושה" שהועלתה לראשונה בעדותו. גרסה זו לא מופיעה בכתבי הטענות או בתצהירו, כך שהמשקל שיש ליתן לה אפסי. השנייה, מדובר בגרסה סתמית שלא נתמכה בראיות כלשהן או באסמכתאות בכתב על אף שניתן היה להוכיח אותה באמצעות חשבוניות או מסמכים אחרים המצביעים על כך שחברת ים את אור חזרה לבצע תיקונים ב"פרויקט כפר יונה 1". מסיבות אלה לא נתנו אמון בגרסת מר יעקב ושוכנענו שעשה שימוש בחברות ים את אור ועומר כדי להנפיק

⁶³ עדות מר יעקב: עמ' 22 לפרוטוקול ש' 5 – 11.

⁶⁴ עדות מר יעקב: עמ' 22 לפרוטוקול ש' 17 – 22.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

לתובע תלושי שכר, לסירוגין, ללא קשר לזהות החברה שסיפקה שירותים בפרויקטים שבהם עבד.

61. כמו כן, הונפקו לתובע תלושי שכר של חברת ים את אור בתקופה שבה הוגשו דיווחים למוסד הביטוח לאומי על כך שמר יעקב הוא עובד שכיר של חברת עומר.

מעיון בדוח תקופות עיסוק של מר יעקב⁶⁵ עולה כי דווח עליו כעובד שכיר של חברת ים את אור עד לחודש 6/2018 וכעובד שכיר של חברת עומר מחודש 7/2018 ועד לחודש 5/2021. למרות זאת, הונפקו לתובע תלושי שכר של חברת ים את אור מחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019, התקופה שבה מר יעקב היה לכאורה עובד שכיר של חברת עומר והתובע עבד ב"פרויקט כפר יונה 2" שבו עבדה חברת עומר. עובדה זו מצביעה אף היא על כך שמר יעקב עשה שימוש בחברות ים את אור ועומר כדי להנפיק לתובע תלושי שכר, ללא קשר לזהות המעסיקה שדווחה עליו כעובד שלה.

62. בנסיבות אלה, שוכנענו כי מר יעקב פעל באופן החורג מגדר פעילותו הרגילה והשגרתית של נושא משרה בחברה וכי השתמש בחברות ים את אור ועומר בחוסר תום לב מובהק כדי להנפיק לתובע תלושי שכר מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020 (פרט לחודשים 11/2018 ו-12/2018), ללא קשר לחברה שסיפקה שירותים בפרויקטים השונים שבהם עבד התובע. כמו כן, תלושי השכר הופקו מהחברות השונות לסירוגין באופן מכוון כדי "לנתק" את הוותק של התובע באותן חברות ולשלול את זכויותיו. בנסיבות אלה, אנו סבורים שיש לחייב את מר יעקב באופן אישי בתשלום זכויות התובע. כמו כן, נוכח עדותו העקבית של התובע בנוגע לכך שמר יעקב קלט אותו לעבודה והעביר אותו בין הפרויקטים השונים, שוכנענו שמר יעקב היה מעסיקו הישיר במהלך תקופת עבודה זו ולכן גם מסיבה זו יש לחייב אותו באופן אישי בתשלום זכויות התובע.

נוסיף כי מצאנו שיש לחייב את חברת ים את אור ואת חברת עומר בתשלום זכויות התובע, יחד עם מר יעקב, בגין התקופות שבהן הנפיקו לו תלושי שכר ודווחו עליהן כמעסיקותיו, וזאת נוכח הודאתן שהעסיקו את התובע באותן תקופות.

בהקשר זה נוסיף כי אנו רואים בתקופת עבודתו של התובע מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020 כתקופת עבודה רצופה, למרות שתלושי השכר של החברות ים את אור ועומר הונפקו לסירוגין ויצרו מעין "נתק" בתקופות העבודה, שכן שוכנענו שמדובר בהתנהלות חסרת תום לב שנועדה למנוע מהתובע את צבירת זכויותיו בהתאם לוותק במקום עבודתו.

בהקשר זה נציין כי בכל במקרה בענף הבנייה מרבית הזכאות לזכויות השונות נקבעות לפי הוותק בענף ולא לפי הוותק במקום העבודה הספציפי.

63. **אי לכך, שוכנענו שמחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020 מר יעקב העסיק את התובע באופן ישיר. כמו כן, בתקופות שבהן חברת ים את אור הנפיקה לתובע תלושי שכר יש לראותה כ"מעסיקה במשותף" של התובע יחד עם מר יעקב ובתקופות שבהן חברת עומר הנפיקה לתובע תלושי שכר יש לראותה כ"מעסיקה במשותף" של התובע יחד עם מר יעקב.**

⁶⁵ נספח 2 לתצהיר מר יעקב.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

תקופת העבודה השנייה - מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021

64. שוכנענו כי בתקופה זו מר יעקב לא היה מעסיקו של התובע וכי התובע הועסק ב"פרויקט נתניה" על ידי חברת לזרו, שהעסיקה גם את מר יעקב בתפקיד מנהל עבודה שכיר, ונסביר.
65. גרסת מר נמני שהקשר עם מר יעקב החל באמצעות מכר משותף שהציע שיעסיק אותו בשל ניסיונו הרב בביצוע עבודות בנייה ובשל יכולתו לסייע לחברת לזרו לקבל לידיה את "פרויקט נתניה", הייתה עקבית ולא נסתרה. מר נמני הצהיר על עובדות אלה וחזר עליהן בעדותו⁶⁶.
66. כמו כן, מר יעקב הצהיר שעבד בחברת לזרו בתפקיד מנהל עבודה שכיר ב"פרויקט נתניה" ולא היה מעסיקו של התובע באותה תקופה⁶⁷. גרסתו לא נסתרה והוא אף סיפק בעדותו פרטים בנוגע לזהות המכר שקשר בינו למר נמני⁶⁸.
- נציין כי גרסת מר יעקב נתמכה גם בדו"ח תקופות עיסוק⁶⁹ שממנו עולה כי מחודש 3/2021 ועד לחודש 9/2021 עבד כעובד שכיר בחברת לזרו.
- עובדות אלה, מחזקות את גרסת מר יעקב שלא העסיק את התובע מחודש 4/2021 ושמעסיקתו מאותו מועד הייתה חברת לזרו.
67. נוסף, כי אין חולק שמר יעקב היה זה שפנה לתובע והציע לו לעבוד ב"פרויקט נתניה" שבו עבדה חברת לזרו ושבמהלך עבודתו בפרויקט נתן לו הוראות. עם זאת, אין בעובדות אלה כדי להפוך את מר יעקב למעסיק של התובע. באותה תקופה הוא היה עובד שכיר של חברת לזרו, כפי שעולה מהדיווח למוסד לביטוח לאומי, ונתן לתובע הוראות מתוקף תפקידו כמנהל עבודה. כלומר, בתקופה שהתובע עבד בחברת לזרו, מר יעקב לא היה המעסיק שלו אלא עובד שכיר.
68. זאת ועוד. מעדות התובע עולה שמר נמני היה הראשון שהתקשר אליו בנוגע להעברה הבנקאית בסכום של 5,300 ₪, שבוצעה בטעות, ולא מר יעקב או מר בן חמו⁷⁰. עובדה זו מצביעה על כך שמר יעקב לא שילם את שכרו של התובע, באמצעות מר בן חמו באותה תקופה אלא חברת לזרו.
- ראיה נוספת לכך שמר יעקב לא שילם באותה תקופה את שכרו של התובע ניתן למצוא גם בשיחת הטלפון של התובע עם מר בן חמו, שהתנהלה באופן הבא⁷¹:
- "דובר 1 (מר בן חמו – ק.כ.): חברה, עובדת מסודר, מגיע לך פיצויים אתה תקבל פיצויים. כרגע נמצא אצלך בטעות כסף שפקידה כנראה מהחברה (מדברים ביחד).**
-
- דובר 1: שניה, שניה, שניה, שניה. היא העבירה לך משכורת כביכול פעמיים**
- דובר 2 (מר בן חמו – ק.כ.): כן**
- דובר 1: ואתה עכשיו גונב כאילו את הכסף הזה (מדברים ביחד)**
- דובר 2: איך אני גונב?**
- דובר 1: אתה לא מחזיר אותו, אני מסביר לך**

⁶⁶ סעיפים 14.1 ו-14.2 לתצהיר מר נמני; עדות מר נמני: עמ' 28 לפרוטוקול ש' 18 – 19, ש' 28 – 29.

⁶⁷ סעיף 26 לתצהיר מר יעקב.

⁶⁸ עדות מר יעקב: עמ' 23 לפרוטוקול ש' 28 – 37.

⁶⁹ נספח 2 לתצהיר מר יעקב.

⁷⁰ עדות התובע: עמ' 14 לפרוטוקול ש' 2 – 5.

⁷¹ תמליל השיחה השנייה שצורף לסיכומים: עמ' 4 ש' 16 – 21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

..... (ההדגשה הוספה – ק.כ.).

כלומר, גם מגרסת התובע עולה ששכרו שולם באותה תקופה בהעברה בנקאית על ידי חברת לזרו, עובדה המהווה אינדיקציה לכך שמר יעקב לא העסיק אותו באותה תקופה.

69. זאת ועוד. כפי שיפורט להלן שוכנענו כי התובע קיבל חלק מהשכר בהמחאות או בהעברות בנקאיות ואת היתרה במזומן על ידי מר בן חמו. עם זאת, משיחת התובע עם מר בן חמו כשעבד בחברת לזרו עולה שהתשלום במזומן לא בוצע על ידי **י' נתן לי 6000, רק 6000**⁷², עובדה המצביעה אף היא על כך שבאותה תקופה התובע לא הועסק על ידי מר יעקב.

70. לא זו בלבד. לא מצאנו קשר בין "פרויקט נתניה" לפרויקטים הקודמים שבהם עבד התובע. מדובר בפרויקט בעיר אחרת, חברת לזרו שאינה קשורה בקשר כלשהו לחברת ים את אור או לחברת עומר והיא העסיקה את מר יעקב בתפקיד מנהל עבודה שכיר בהתאם לדין. לכן, העובדה שמר יעקב הציע לתובע לעבוד בחברת לזרו אינה הופכת אותו למעסיקו של התובע, במיוחד כשהוכח שהתובע החל לעבוד "פרויקט נתניה" שלושה חודשים לאחר שסיים לעבוד אצל מר יעקב. לפיכך, הגענו למסקנה שיש לראות בעבודת התובע ב"פרויקט נתניה" כתקופת עבודה נפרדת, שאינה קשורה לתקופת עבודתו אצל מר יעקב, שהסתיימה בחודש 12/2020.

71. **בנסיבות אלה, שוכנענו שמחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 חברת לזרו הייתה מעסיקתו של התובע ומר יעקב עבד בה בתפקיד מנהל עבודה. חברת לזרו הנפיקה לתובע תלושי השכר באותה תקופה ושילמה את השכר הנקוב בהם באמצעות העברות בנקאיות לחשבון הבנק שלו.**

72. **לסיכום:** כפי שפורט בהרחבה לעיל התובע עבד שתי תקופות עבודה נפרדות. התקופה הראשונה, מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020, פרט לחודשים 11/2018 ו-12/2018. מעסיקו של התובע היה **מר יעקב** והוא זה שאחראי לתשלום זכויותיו. כמו כן, החברות ים את אור ועומר אחראיות לתשלום זכויותיו של התובע יחד עם מר יעקב, בתקופות שבהן הנפיקו לתובע תלושי שכר. כלומר, יש לחייב את **חברת ים את אור** בתשלום זכויותיו של התובע יחד עם מר יעקב מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 ומחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019 ואת **חברת עומר** מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 ומחודש 6/2019 ועד לחודש 12/2020. התקופה השנייה: מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021. מעסיקתו של התובע בתקופה זו הייתה חברת לזרו והיא זו האחראית על תשלום זכויותיו בגין תקופה זו.

שכרו של התובע

טענות הצדדים

73. **התובע** טען כי שולם לו שכר לפי שעות עבודתו בפועל בלבד וכי במהלך התקופה הועלה שכרו מעת לעת. עוד נטען כי קיבל חלק מהשכר בהמחאות לפי תלושי השכר הפיקטיביים שלא שיקפו את שעות עבודתו ואת יתרת השכר קיבל במזומן חודש בחודשו ממר בן חמו.

74. **מר יעקב וחברת ים את אור** הכחישו את טענות התובע וטענו שהשתכר שכר שעתו בהתאם לתלושי השכר שהנפיקה חברת ים את אור. דהיינו, סכום של 30 ₪ לשעה.

⁷² תמליל השיחה הראשונה שצורף לסיכומים: עמ' 1 ש' 6.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

75. **חברת עומר וחברת לזרו** הכחישו אף הן את טענות התובע וטענו שהשתכר שכר חודשי בהתאם למפורט בתלושי השכר שהנפיקו לו.

הכרעה

76. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו מצאנו כי יש לקבל את גרסת התובע ששכרו שולם לפי שעות עבודתו בפועל ולא לפי השכר הנקוב בתלושי השכר, כפי שיפורט להלן.

77. כאמור, מר יעקב, חברת ים את אור, חברת עומר וחברת לזרו לא נתנו לתובע הודעה לעובד שבה פורטו תנאי עבודתו או הסכם עבודה. לכן, לפי הוראות חוק הודעה לעובד הנטל הראשוני להוכיח את שכר העבודה מוטל על התובע ואם עמד בו, מועבר הנטל למעסיק להוכיח את שכר העבודה.

78. התובע הצהיר⁷³ ששכרו שולם לפי שעות עבודתו בפועל. עד לחודש 9/2018 שולם שכר שעתי בסך 38 ₪, עד לחודש 11/2019 שכר שעתי בסך 42 ₪, עד לחודש 10/2012 שכר שעתי בסך 46 ₪ לשעה, ומחודש 11/2020 ועד לסיום העסקתו שכר שעתי בסך 48 ₪ לשעה שעלה בחצי השנה האחרונה לעבודתו ל-50 ₪ לשעה. התובע הוסיף ששכרו שולם באופן הבא: השכר הנקוב בתלושי השכר שולם בהמחאות והיתרה שולמה במזומן על ידי מר בן חמו. גרסתו של התובע לא נסתרה והוא לא נחקר בנוגע אליה.

79. חיזוק לגרסת התובע ניתן למצוא בשיחתו עם מר בן חמו שממנה עולה באופן מפורש כי קיבל תשלום במזומן בנוסף לשכר ששולם לפי תלושי השכר. וכך התנהלה השיחה⁷⁴:

דובר 1 (מר בן חמו - ק.כ): **הלו**

דובר 2 (התובע - ק.כ): **הלו שרון**

דובר 1: מה העניינים?

דובר 2: בסדר. תגיד לי המשכורת שלי היום, יש לכם טעות במה שעשיתם עם זה

דובר 1: למה

דובר 2: נתן לי 6000, רק 6000

דובר 1: יש לך עוד לבנק

דובר 2: ו-5300 לא הלך לבנק

דובר 1: לא נכנס לך לבנק?

דובר 2: לא

דובר 1: אה אני, אני... אני מחר אבדוק את זה בסדר?

דובר 2: טוב בסדר

....."

מהשיחה עולה במפורש כי התובע דיבר עם מר בן חמו, עדכן אותו שקיבל רק את התשלום במזומן בסך 6,000 ₪ והתלונן על כך שלא הועבר לחשבון הבנק שלו סכום של 5,300 ₪, בהתאם לתלושי השכר שהנפיקה חברת לזרו.

⁷³ סעיפים 10 – 14 לתצהיר התובע.

⁷⁴ תמליל השיחה הראשונה שצורף לסיכומים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

כלומר, גרסתו של התובע שהשתכר שכר גבוה יותר מהשכר שפורט בתלושי השכר בתקופת עבודתו בחברת לזרו נתמכת בראיה אובייקטיבית.

בהקשר זה נציין, כי למרות שהשיחה התייחסה לתקופת עבודתו של התובע בחברת לזרו, יש בה כדי להעיד על אופן תשלום שכרו של התובע בכל תקופת עבודתו כפי שיפורט להלן.

80. זאת ועוד. בתקופות שבהן **חברת עומר** הנפיקה את תלושי השכר של התובע עולה כי במשך חודשים רבים הופקדו בחשבון הבנק שלו המחאות בהתאם לשכר שפורט בתלושי השכר⁷⁵. עם זאת, עיון בתלושים מחזק את גרסת התובע שקיבל תשלום נוסף, ונסביר.

בתלושי השכר שהנפיקה חברת עומר מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 נכתב שכר חודשי בסך 6,913 ₪. לעומת זאת, בתקופה מאוחרת יותר, מחודש 6/2019 ועד לחודש 12/2020, נכתב שכר חודשי נמוך יותר בסך 5,426 ₪. עובדה זו אינה הגיונית מכיוון שבענף הבנייה שכרם של העובדים עולה בהתאם לוותק בענף ולכן שכרו של התובע היה אמור לעלות בתקופה המאוחרת, ולמצער, להישאר באותו סכום. לכך יש להוסיף כי חברת עומר לא הסבירה מדוע שילמה לתובע במשך 18 חודשים סכום של 5,426 ₪, בעוד שמספר חודשים קודם לכן שילמה לו שכר הגבוה בכ-1,500 ₪ לחודש. לפיכך, אנו סבורים שאין ליתן אמון בשכר הנקוב בתלושי השכר של חברת עומר, דבר המחזק את גרסת התובע שפרט לסכומים שפורטו בתלושים קיבל תשלומים נוספים במזומן.

81. נוסף כי לא נעלם מעינינו שבתלושי השכר שהנפיקה **חברת ים את אור** נכתב שהתובע השתכר שכר שעתי שעלה במהלך חודשי עבודה וכי אין ראיה נוספת לכך שקיבל תשלומים במזומן במהלך תקופה זו, פרט להצהרתו. עם זאת, הנטל להוכיח שבאותן תקופות קיבל התובע שכר בהתאם לתלושי השכר מוטל על חברת ים את אור ולא מצאנו כי עמדה בו, משלוש סיבות: האחת, גרסתו של התובע לא נסתרה והוא אף לא נחקר בנוגע לשכר עבודתו באותה תקופה. השנייה, בהתאם לפסיקה תלושי השכר מהווים ראיה לכאורה לאמור בהם בלבד ולא מהווים ראיה לביצוע התשלום בפועל⁷⁶. לכן, היה על חברת ים את אור להראות ששכרו של התובע שולם בהתאם לתלושי השכר, דבר שלא עשתה. השלישית, מעיון בדפי חשבון הבנק⁷⁷ עולה כי בתקופות שבהן הנפיקה חברת ים את אור את תלושי השכר של התובע, לא הופקדו המחאות בגובה השכר שבתלושי השכר, אלא רק סכומים במזומן שאינם תואמים את הסכומים שבתלושי השכר. בנסיבות אלה, מצאנו כי לא עלה בידי **חברת ים את אור** להרים את הנטל המוטל עליה ולשכנע שהתובע השתכר שכר בגובה השכר הנקוב בתלושי השכר מטעמה.

82. בנסיבות אלה, מששוכנענו כי אין ליתן אמון בשכר הנקוב בתלושי השכר של התובע וכי הוא השתכר שכר גבוה יותר, אנו מקבלים את גרסתו בנוגע לגובה השכר השעתי ששולם לו במהלך השנים ובנוגע לכך שלא שולמו לו זכויות נוספות פרט לשכר בעבור שעות עבודתו בפועל.

83. **לסיכום**: לתובע שולם שכר בהתאם לשעות עבודתו בפועל בלבד. שכרו ההתחלתי היה בסכום של 34 ₪ לשעה ועלה במהלך השנים עד לסכום של 50 ₪ לשעה. במרבית התקופה, שכרו שולם

⁷⁵ נספח ב' לתצהיר התובע: 4.9.2018, 22.11.2028, 3.9.2019, 6.9.2019, 10.10.2019, 29.11.2019, 6.12.2019, 6.1.2020, 30.9.2020, 4.9.2020, 18.6.2020, 24.5.2020, 23.4.2020, 1.4.2020, 3.3.2020, 2.2.2020.

⁷⁶ ע"ע (ארצי) 42463-09-11 גולן - נגריית שירן בע"מ (18.3.2013).

⁷⁷ נספח ב' לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

בהמחאות או בהעברות בנקאיות, בהתאם לסכומים שבתלושי השכר והיתרה שולמה במזומן. כמו כן, לא שולמו לתובע זכויות כלשהן בגין תקופת עבודתו.

84. לסיכום ולמען הנוחות, נפרט להלן את תקופות עבודתו של התובע, את זהות מעסיקיו בכל תקופה ואת שכרו.

תקופת העבודה	שכרו של התובע	זהות המעסיק	הערות
6/18 – 9/17	38 ₪ לשעה	מר יעקב וחברת ים את אור	פרויקט כפר יונה 1
10/18 – 7/18	38 ₪ לשעה	מר יעקב וחברת עומר	פרויקט כפר יונה 1
5/19 – 1/19	42 ₪ לשעה	מר יעקב וחברת ים את אור	פרויקט כפר יונה 2
11/19 – 6/19	42 ₪ לשעה	מר יעקב וחברת עומר	פרויקט כפר יונה 2
10/20 – 12/19	46 ₪ לשעה		פרויקט אור עקיבא
12/20 ו- 11/20	48 ₪ לשעה		פרויקט הרצליה
11/21 – 4/21	עד 5/21 : 48 ₪ לשעה מ-6/21 : 50 ₪ לשעה	חברת לזרו	פרויקט נתניה ס' 35 לתצהיר התובע

85. לאחר שהכרענו בסוגיות הנוגעת לתקופות עבודתו של התובע, לשכרו ולזהות מעסיקיו נדון בוותק שלו בענף ולאחר מכן נבחן את זכאותו לזכויות הנתבעות.

הוותק של התובע בענף הבנייה

86. לפני שנדון בזכאות התובע לזכויות הנתבעות נתייחס לוותק שלו בענף הבנייה מכיוון שהזכאות לחלק מהזכויות (פדיון חופשה, דמי הבראה והפקדות לקרן השתלמות) נקבעת לפי הוותק הענפי.

87. התובע הצהיר שצבר ותק העולה על שלוש שנים בענף הבנייה לפני תחילת עבודתו אצל מר יעקב⁷⁸. עם זאת, לא מצאנו שיש ליתן אמון בגרסתו, משתי סיבות :

האחת, מדובר בגרסה כללית וסתמית שלא ניתן להסתמך עליה, שכן, התובע לא פירט את מקומות העבודה שבהם עבד לפני תחילת עבודתו אצל מר יעקב, לא פירט מה היו תקופות עבודתו המדויקות ואף לא נקב בשמות הפרויקטים שבהם עבד. אי לכך, לא ניתן להסתמך על גרסתו הכללית בנושא. השנייה, גרסתו לא נתמכה בראיות אובייקטיביות או באסמכתאות בכתב הגם שלא קיים קושי בהוכחתה, בין היתר, באמצעות המצאת תלושי שכר בגין תקופות עבודה קודמות או דפי חשבון בנק המצביעים על קבלת משכורת ממעסיקים בתחום הבנייה. בנסיבות אלה, לא ניתן להסתמך על הצהרתו הכללית והסתמית של התובע ולקבוע כי צבר ותק של שלוש שנות עבודה בענף הבנייה לפני תחילת עבודתו אצל מר יעקב.

88. אי לכך, לא הוכח שהתובע צבר ותק בענף הבנייה לפני תחילת עבודתו אצל מר יעקב בחודש 9/2017.

כעת נפנה לבחון את זכאותו של התובע לזכויות הנתבעות.

⁷⁸ סעיף 4 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

פיצויי פיטורים והפקדות לפנסיה

טענות הצדדים

89. **התובע** טען כי ביום 10.1.2022, סמוך לסיום העבודה, הורה לו מר בן חמו לבצע משימה בזריזות. מר "אין", פועל סיני שעבד עם מר בן חמו, לא היה מרוצה מעבודתו ואמר לו שאם אינו מעוניין לבצע את העבודה, שילך הביתה. התובע לא הצליח ליצור קשר עם מר בן חמו ולכן הלך לביתו. לאחר יומיים הסביר למר בן חמו בשיחה טלפונית שאינו מסוגל לקבל הוראות ממספר ממונים בו זמנית ומר בן חמו החליט שלא יחזור לעבודה. לטענתו, מדובר בפיטורים ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור 8.33% מהשכר בכל תקופת העבודה. לחלופין, הוא זכאי להפקדות לפיצויים בשיעור 6% מהשכר⁷⁹.

לעניין הפקדות לפנסיה נטען כי לא בוצעו הפקדות בכל תקופת עבודתו ולכן הוא זכאי להפקדות בשיעור 7.1% משכרו לכל תקופת העבודה בהתאם לצו 2018. לחלופין, נטען כי הוא זכאי להפקדות בשיעור 6.5% בהתאם לצו ההרחבה הכללי במשק⁸⁰.

90. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו שהתובע עבד בשתי תקופות שונות ללא רצף תעסוקתי, שלא עלו על שנת עבודה, ולא פוטר מעבודתו. לכן, אין לחייב אותם בתשלום פיצויי פיטורים. התובע זכאי רק להפקדות לפיקדון מסתננים בשיעור 16% משכר היסוד לפי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: **חוק עובדים זרים**), כפי שנעשה בתקופת העבודה⁸¹. לעניין הפקדות לפנסיה נטען שבוצעו הפקדות לפיקדון בהתאם לחוק עובדים זרים ולכן יש לדחות את תביעתו⁸².

91. **חברת עומר** טענה כי התובע עבד בשתי תקופות עבודה ללא רצף תעסוקתי. הוא מבקש מקלט ולכן זכאי להפקדות לפיקדון מסתננים משכר היסוד בסכום כולל של 20,919 ₪⁸³. לעניין הפקדות לפנסיה נטען כי הוא לא זכאי להפקדות לקרן פנסיה אלא לפיקדון מסתננים לפי חוק עובדים זרים⁸⁴.

92. **חברת לזרו** טענה שהתובע עבד שמונה חודשים בלבד ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים. עוד נטען שהתובע נעלם מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת ולכן לא מדובר בפיטורים אלא בהתפטרות⁸⁵. לעניין הפקדות לקרן פנסיה נטען כי היא פעלה על פי דין ויש לדחות את התביעה נגדה⁸⁶.

הכרעה

93. **לאחר ששקלנו את הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו מצאנו כי התובע זכאי לפיצוי בגובה הסכום שהיה על מעסיקיו להעביר לפיקדון מסתננים לפי חוק עובדים זרים, כמפורט להלן.**

⁷⁹ סעיפים 21 - 24, 33 - 42 לכתב התביעה; סעיפים 24 - 27, 36 - 45 לתצהיר התובע.

⁸⁰ סעיפים 43 - 46 לכתב התביעה; סעיפים 46 - 48 לתצהיר התובע.

⁸¹ סעיפים 29 - 26 ו-40 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיפים 6, 7 ו-11 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 32, 34 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

⁸² סעיף 41 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 17 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 35 ו-36 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

⁸³ סעיפים 14, 15, 45 - 48, 57 - 63 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 8 - 10, 23 ו-24 לסיכומי חברת עומר.

⁸⁴ סעיף 64 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 25 - 27 לסיכומי חברת עומר.

⁸⁵ סעיף 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיפים 14.5 ו-14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.

⁸⁶ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

94. תיקון 18 לחוק עובדים זרים, שנכנס לתוקף בחודש 5/2017, קובע שעל המעסיק להפקיד לחשבון פיקדון תשלומים בשיעור 36% משכרם של עובדים במעמד של מבקשי מקלט, כמו התובע, 16% על ידי המעסיק ו-20% משכר העובד (להלן: **פיקדון מסתננים**)⁸⁷. עוד נקבע כי ה"שכר הקובע" לביצוע ההפקדות הוא "שכר העבודה המובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963".

בעקבות עתירה לבג"ץ בוטל הניכוי בשיעור 20% משכר העובד ונקבע שיש להעביר לפיקדון מסתננים רק את חלק המעסיק בשיעור 16% מהשכר לתשלום פיצויי פיטורים⁸⁸.

95. כאמור, התובע הוא מבקש מקלט, ולכן היה זכאי להפקדות לפיקדון מסתננים בשיעור 16% משכרו לפי חוק עובדים זרים.

בהקשר זה נבהיר כי ההפקדות לפיקדון מסתננים בשיעור 16% מהשכר כוללות הפקדות מלאות לפיצויי פיטורים (8.33%) וההפקדות לקרן פנסיה (6.5% עד לחודש 5/2018 ו-7.1% מחודש 6/2018 לפי צו 2018).

אי לכך, זכאות התובע לתשלום פיצויי פיטורים אינה מותנית בתקופת עבודתו, קרי - שנה ומעלה, ואף לא בהוכחת עילה המזכה בתשלום פיצויי פיטורים. לכן, אין רלוונטיות לסיבה שהובילה לסיום יחסי העבודה בסוף חודש 12/2020 ובסוף חודש 11/2021.

96. **"השכר הקובע" לביצוע הפקדות לפיקדון מסתננים:** בהתאם לתקנה 1(א) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 (להלן: **התקנות**) "השכר הקובע" לתשלום פיצויי פיטורים כולל את שכר היסוד ותשלומים קבועים ששולמו במהלך העבודה כגון: תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, תוספת מקצועית וכדומה. כלומר, "השכר הקובע" לא כולל תשלום עבור עבודה בשעות נוספות.

בהקשר זה נוסיף כי בהתאם לתקנה 1א' לתקנות יש להביא בחישוב פיצויי הפיטורים את שכר העבודה ששולם לעובד בעד משרה אחת, כמקובל במקום העבודה. בהתאם לצו 2015 וצו 2018 משרה מלאה בענף הבנייה היא 42 שעות שבועיות, קרי - 182 שעות חודשיות⁸⁹.

97. ואלה ההפקדות שהיה על מעסיקיו של התובע להעביר לפיקדון מסתננים:

97.1. תקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020:

מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 זכאי התובע להפקדות בסכום של 11,066 ₪ (10 חו' x

38 ₪ x 182 ש' x 16%). **מר יעקב וחברת ים את אור** חבים בהפקדות אלה.

מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 זכאי התובע להפקדות בסכום של 4,426 ₪ (4 חו' x

38 ₪ x 182 ש' x 16%). **מר יעקב וחברת עומר** חבים בהפקדות אלה.

מחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019 זכאי התובע להפקדות בסכום של 6,115 ₪ (5 חו' x 42

₪ x 182 ש' x 16%). **מר יעקב וחברת ים את אור** חבים בהפקדות אלה.

⁸⁷ סעיף 1א(א) לחוק עובדים זרים.

⁸⁸ בג"ץ 2293/17 גרסגהר נ' הכנסת, (23.4.2020).

⁸⁹ סעיף 8' לצו 2015; סעיף 6' לצו 2018.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

מחודש 6/2019 ועד לחודש 11/2019 זכאי התובע להפקדות בסכום של 7,338 ₪ (6 חו' x 42 ₪ x 182 ש' x 16%). **מר יעקב וחברת עומר** חבים בהפקדות אלה.
מחודש 12/2019 ועד לחודש 10/2020 זכאי התובע להפקדות בסכום של 14,735 ₪ (11 חו' x 46 ₪ x 182 ש' x 16%). **מר יעקב וחברת עומר** חבים בהפקדות אלה.
מחודש 11/2020 ועד לחודש 12/2020 זכאי התובע להפקדות בסכום של 2,796 ₪ (2 חו' x 48 ₪ x 182 ש' x 16%). **מר יעקב וחברת עומר** חבים בהפקדות אלה.

97.2. תקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 :

מחודש 4/2021 ועד לחודש 5/2021 זכאי התובע להפקדות בסכום של 2,796 ₪ (2 חו' x 48 ₪ x 182 ש' x 16%).
מחודש 6/2021 ועד חודש 11/2021 זכאי התובע להפקדות בסכום של 8,736 ₪ (6 חו' x 50 ₪ x 182 ש' x 16%).
חברת לזרו חבה בהפקדות אלה.

98. מעסיקיו של התובע לא העבירו הפקדות לפיקדון מסתננים בתקופת העבודה בניגוד לדין. בנסיבות אלה, אנו סבורים שיש להקיש מהפסיקה הנוגעת למקרים שבהן לא הופקדו כספים לקרן פנסיה עבור העובד ולחייב את המעסיקים לשלם לתובע פיצוי בשווי ההפקדות שהיה עליהם להפקיד לזכותו, מכיוון שכל תוצאה אחרת תהווה תמריץ למעסיקים שלא לקיים את הוראות החוק.

נוסיף, כי לא נעלם מעינינו שמר יעקב וחברת ים את אור העבירו כספים לפיקדון מסתננים בסכום כולל של 6,134.4 ₪ (1,220.4 + 1,188 + 1,252.8 + 1,220.4 + 1,252.80). עם זאת, ההעברה בוצעה רק ביום 30.4.2023, דהיינו שנתיים וארבעה חודשים לאחר סיום העבודה וכשנה לאחר הגשת התביעה. המועד שבו הועברו ההפקדות מצביע על המשך ההתנהלות חסרת תום הלב של מר יעקב כלפי התובע שמטרתה לפגוע במימוש זכויותיו. לכן אין לקזז את הסכומים שהועברו באיחור ניכר לפיקדון מסתננים מסכום הפיצוי לו זכאי התובע בגין אי ביצוע הפקדות.

99. אי לכך, **מר יעקב וחברת ים את אור** ישלמו, יחד ולחוד, **חלף הפקדות לפיקדון מסתננים בסכום של 17,181 ₪** (11,066 + 6,115); **מר יעקב וחברת עומר** ישלמו, יחד ולחוד, **חלף הפקדות לפיקדון מסתננים בסכום של 29,295 ₪** (4,426 + 7,338 + 14,735 + 2,796); **חברת לזרו** תשלם **חלף הפקדות לפיקדון מסתננים בסכום של 11,532 ₪** (2,796 + 8,736). לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

חלף הודעה מוקדמת

טענות הצדדים

100. **התובע** טען שפוטר ולכן הוא זכאי לתשלום חלף הודעה מוקדמת בשיעור משכורת אחת.⁹⁰

⁹⁰ סעיפים 124 - 128 לכתב התביעה; סעיפים 96 - 100 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

101. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו שהתובע לא פוטר ולכן אינו זכאי לתשלום כלשהו⁹¹.
102. **חברת עומר** טענה שהתובע לא פוטר אלא התפטר שנה לאחר סיום עבודתו אצלה ולכן אינו זכאי לתשלום כלשהו⁹².
103. **חברת לזרו** טענה שהתובע נעלם מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת ולכן יש לדחות את תביעתו. בתצהיר של מר נמני הוסף שיש לחייב את התובע בתשלום חלף הודעה מוקדמת ולקזז את שוויה מהסכומים שייפסקו לזכותו, ככל שייפסקו⁹³.

הכרעה

104. תחילה נציין שטענות התובע בנוגע לזכאותו לחלף הודעה מוקדמת מתייחסות לתקופת עבודתו בחברת לזרו בלבד. לכן, אין רלוונטיות לנסיבות שבהן הסתיימו יחסי העבודה בין התובע למר יעקב וחברות אור את ים ועומר.
- לאחר ששקלנו את הצדדים עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי התובע אינו זכאי לתשלום חלף הודעה מוקדמת לתובע, ונפרט.**

105. **ראשית**, מגרסת התובע עולה שמר "אין", הפועל הסיני הממונה עליו, לא היה מרוצה מעבודתו ולאחר ויכוח עימו, עזב את העבודה. כמו כן, הודה התובע שלא הגיע לעבוד למחרת ורק לאחר יומיים הודיע למר בן חמו שאינו מוכן לחזור לעבודה אם לא תיקבע זהות הממונה הישיר שלו. כלומר, התובע עזב את מקום העבודה מיוזמתו והתנה את חזרתו בהסדרת זהות הממונה הישיר שלו. עובדה זו, מצביעה על כך שהתובע בחר לעזוב את עבודתו מיוזמתו ולכן לא פוטר.

106. **שנית**, גרסת התובע שמר בן חמו החליט לאחר השיחה עמו שלא יחזור לעבודה לא נתמכה בראיות אובייקטיביות או באסמכתאות בכתב. התובע לא זימן את מר בן חמו למתן עדות בנושא זה, דבר הפועל לחובתו ואף לא הציג ראיה אחרת המחזקת את גרסתו שמר בן חמו הורה לו שלא לחזור לעבודה למרות שהגיש שתי שיחות מוקלטות עימו. לפיכך, לא מצאנו כי עלה בידי התובע להוכיח שפוטר מעבודתו.

107. **שלישית**, גם מעדות התובע עולה במפורש שהוא זה שעזב את העבודה, ונסביר. כשהתובע נשאל מי פיטר אותו השיב **"בזמן הזה היו 'אין' ושרון כשעזבתי את העבודה..."**⁹⁴ (ההדגשה הוספה – ק.כ.). כמו כן, כשנשאל היכן עבד לאחר שסיים את העבודה בחברת לזרו השיב **"עבדתי בחודש 1/2022 עבדתי אצל שלומי (מר יעקב – ק.כ.), אחר כך עזבתי ובחודש 3/2022 התחלתי לעבוד באזור תעשייה בנתניה אצל קבלן אחר"**⁹⁵ (ההדגשה הוספה – ק.כ.). כלומר, מעדות התובע עולה שהוא זה שעזב את מקום העבודה מיוזמתו.

בהקשר זה נציין כי לא נעלם מעינינו שבהמשך עדותו טען התובע שכשאמר ש"עזב" את העבודה התכוון שפוטר, ובלשונו: **"זה המילים שאנחנו אומרים, אם מישו אמר ילך את הביתה אז אני אומר**

⁹¹ סעיף 53 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 12 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 51 - 54 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

⁹² סעיפים 80 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 46 - 52 לסיכומי חברת עומר.

⁹³ סעיף 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיפים 14.5 ו-14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.

⁹⁴ עדות התובע: עמ' 13 לפרוטוקול ש' 33.

⁹⁵ עדות התובע: עמ' 17 לפרוטוקול ש' 20 - 21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

"אני עזבתי", אלה המילים שבהם אנו מדברים⁹⁶. אלא שהדבר אינו מתיישב עם גרסתו שלא נאמר לו ללכת הביתה אלא שסירב לבצע את הנחיותיו של מר "אין" ועזב את מקום העבודה.

108. בנסיבות אלה, לא עלה בידי התובע להוכיח שפוטר ומגרסתו עולה שעזב את מקום העבודה לאחר שסירב לבצע את הנחיות הממונה. לכן, הוא אינו זכאי לתשלום חלף הודעה מוקדמת.

109. אי לכך, תביעת התובע לתשלום חלף הודעה מוקדמת - נדחית. יצוין כי בהמשך נתייחס לטענת הקיזוז שהעלה מר נמני בתצהירו.

תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות

טענות הצדדים

110. התובע טען כי במהלך תקופת עבודתו שולם לו שכר שעתי בעבור כל שעות עבודתו בערך של 100% ולא שולמה לו "הדלתא" בגין עבודתו בשעות נוספות. הוא עבד 12 שעות בממוצע ביום, בנוסף לעבודתו בימי שישי ולכן זכאי לתשלום בעבור עבודה בשעות נוספות⁹⁷.

111. מר יעקב וחברת ים את אור טענו כי התובע עבד בשעות נוספות ושולם לו בעדן כפי שעולה מתלושי השכר ולכן אינו זכאי לתשלום נוסף⁹⁸.

112. חברת עומר טענה כי התובע לא עבד בשעות נוספות ולא הוכיח את תביעתו לתשלום בעבור עבודה בשעות נוספות⁹⁹.

113. חברת לזרו טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹⁰⁰.

התשתית המשפטית

114. בהתאם לסעיף 26ב(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: **חוק הגנת השכר**) נטל ההוכחה בתביעה לתשלום שכר עבודה, גמול בעד עבודה בשעות נוספות וגמול עבודה במנוחה שבועית מוטל על המעסיק. וכך קובע הסעיף: "**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 המעביד כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעביד לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו....**" (ההדגשה הוספה – ק.כ.).

כלומר, הנטל להוכיח את שעות העבודה של התובע בתביעה לתשלום שכר עבודה, גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית, מוטל על הנתבעים.

115. בעניין בוסקילה¹⁰¹ קבע בית הדין הארצי שעל העובד מוטל הנטל לספק גרסה עובדתית בנוגע לשעות עבודתו, עליה יוכל להיחקר ולאחר מכן עובר נטל השכנוע למעסיק. בנוגע לתביעה

⁹⁶ עדות התובע: עמ' 17 לפרוטוקול ש' 28 - 29.

⁹⁷ סעיפים 52 - 57 לכתב התביעה; סעיפים 54 - 58 לתצהיר התובע.

⁹⁸ סעיף 43 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיפים 8 ו-20 לתצהיר מר יעקב; סעיף 37 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

⁹⁹ סעיף 67 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיף 28 לסיכומי חברת עומר.

¹⁰⁰ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.

¹⁰¹ ע"ע (ארצי) 15546-02-11 בוסקילה - נתיבי מעיין אביב בע"מ (24.2.2015).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

לתשלום שעות נוספות נקבע כי כאשר כפות המאזניים מעויינות תתקבל התביעה. בית הדין הארצי בעניין ריעני סיכם את ההלכה¹⁰², באופן הבא:

"ניתן לסכם לאור דעת הרוב בעניין בוסקילה – והרציונל המונח ביסוד תיקון 24 – כאשר 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 מעויינות, ואזי מכוח היפוך נטלי השכנוע תוטל על המעסיק החבות לתשלום שעות נוספות".

כלומר, תחילה על העובד לספק גרסה עובדתית בנוגע לשעות עבודתו ולכך שעבד בשעות נוספות ולאחר מכן עובר נטל השכנוע בדבר שעות העבודה שעבד בפועל למעסיק בתביעות לתשלום שכר עבודה, גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית.

116. נוסף כי לצורך יישומו של סעיף 26 לחוק הגנת השכר הבחין בית הדין הארצי בעניין ריעני בין מספר מצבים אפשריים ביחס למידת הוודאות בהתקיימותו של התנאי של עבודה בשעות נוספות וביחס למידת הוודאות בהיקפה של העבודה הנוספת. ובלשונו של בית הדין הארצי:

"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 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 להתקיימות התנאי, קרי העבודה בשעות נוספות. משמעות הדבר היא כי ההסתברות שהעובד עבד שעות נוספות שקולה להסתברות שלא עבד בהן. בתנאי אי וודאות אלה תוכרע שאלת אחריות המעביד וזכאות העובד על סמך חלוקת נטלי השכנוע. משמעות הדבר היא כי סיווגה של ההעסקה 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'.

המצב הרביעי, כאשר בית הדין קובע ממצא בדבר העדר עבודה בשעות נוספות. במקרה כזה לא חלה החזקה, שכן יסודותיה – הנגזרים מסיווג גמול השעות הנוספות כתוספת המותנית בתנאי – לא הוכחו וכפות המאזניים אף לא נותרו מעויינות ביחס אליהן...." (ההדגשות במקור – ק.כ.).

מכאן, שעל התובע להעמיד גרסה עובדתית בנוגע לשעות עבודתו ורק אם ייקבע שלא עבד בשעות נוספות, תידחה התביעה. לעומת זאת, אם ייקבע שעבד בשעות נוספות והיקפן יוכח – הוא יהיה זכאי לתשלום לפי ההיקף שהוכח. כמו כן, אם ייקבע שעבד בשעות נוספות ללא הוכחת היקפן, ולמצער, שכפות המאזניים בנוגע לקיומה של עבודה בשעות נוספות נותרו מעויינות, אזי יחויבו מעסיקו בתשלום בעבור שעות נוספות בהיקף שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות בשבוע או שישים שעות נוספות בחודש.

¹⁰² ע"ע (ארצי) 47715-09-14 ריעני – אליאסי שיווק בע"מ (29.3.2017).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

הכרעה

117. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו הגענו למסקנה שהתובע זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות, כפי שיפורט להלן.

118. התובע הצהיר שעבד שישה ימים בשבוע. "במרבית" ימי השבוע, כלשונו, עבד 12 שעות בנוסף לעבודתו ביום שישי¹⁰³. גרסת התובע שעבד בשעות נוספות לא נסתרה אולם משטען כי עבד 12 שעות ביום **במרבית הימים**, הרי שלא ניתן ללמוד מגרסה זו על מתכונת עבודה קבועה בהיקף של 12 שעות ביום.

119. כמו כן, לא מצאנו שיש ברישומי השעות שצירף התובע לתצהירו¹⁰⁴ כדי לסייע לו בהוכחת שעות עבודתו, משתי סיבות: האחת, עיון בדוחות מעלה כי הם נכתבו לכאורה במועד אחד ולא "בזמן אמת". ראייה לכך ניתן למצוא בעובדה שהשעות שפורטו בדוחות הן "עגולות" (00:00, 01:00, 02:00, 03:00, 04:00, 05:00, 06:00, 07:00, 08:00, 09:00, 10:00, 11:00, 12:00, 13:00, 14:00, 15:00, 16:00, 17:00, 18:00, 19:00, 20:00, 21:00, 22:00, 23:00, 24:00). אי לכך, לא שוכנענו כי דוחות הנוכחות נכתבו ב"זמן אמת". השנייה, כפי שיפורט בהמשך, אין מחלוקת שהתובע היה בחופשת מחלה מיום 22.8.2021 ועד יום 10.9.2021¹⁰⁵. עם זאת, בדוחות הנוכחות של החודשים 8/2021 ו-9/2021 פורטו שעות עבודה, כאשר בדוח הנוכחות של חודש 9/2021 בוצעו מחיקות של שעות העבודה הרשומות עד לתאריך 6.9.2021. בנסיבות אלה, שוכנענו שרישומי השעות לא נרשמו ב"זמן אמת" ולכן לא ניתן להסתמך על תוכנם כדי לקבוע את שעות עבודתו של התובע.

120. נוסף כי מר יעקב הודה בתצהירו שהתובע עבד בשעות נוספות אך טען ששולמה לו תמורה מלאה בעד עבודתו בשעות אלה והפנה לתלושי השכר של חברת ים את אור¹⁰⁶. כלומר, עדותו של מר יעקב, שלא נסתרה, מחזקת את גרסת התובע שעבד בשעות נוספות בכל תקופת עבודתו אצלו.

כמו כן, ה"ה יעקב וקליין הודו בעדותם שישנם דוחות נוכחות המתעדים את שעות עבודתו של התובע¹⁰⁷. אי לכך, משלא הוצגו דוחות הנוכחות הדבר פועל לחובתם של מר יעקב והחברות ים את אור ועומר, שכן ההלכה היא שהימנעות מהצגת ראיות שנמצאות בשליטת בעל הדין "מקימה למעשה לחובתו של הנמנע חזקה שבעובדה הנועצה בהגיון ובנסייון החיים, לפיה: דין הימנעות כדין הודאה בכך שאילו הובאה אותה ראיה היתה פועלת לחובת הנמנע. בדרך זו, ניתן למעשה משקל ראייתי לראיה שלא הובאה..."¹⁰⁸. בנסיבות אלה, שוכנענו שאם היו מוצגים דוחות הנוכחות של התובע ניתן היה לראות שעבד בשעות נוספות.

בהקשר זה נציין כי כפי שפורט לעיל שוכנענו שהתובע קיבל תשלום רק עבור שעות עבודתו בפועל ושארין באמור בתלושי השכר כדי להצביע על תשלום זכויות נוספות פרט לשכר. בנסיבות אלה, הוכח כי התובע עבד בשעות נוספות בתקופת עבודתו אצל מר יעקב והחברות ים את אור ועומר וכי שולם לו בעד שעות אלה רק שכר עבודה בשיעור 100%.

121. זאת ועוד. שוכנענו שהתובע עבד בשעות נוספות גם בתקופת עבודתו בחברת **לזרו**, משלוש סיבות: האחת, לא נטען (ובוודאי שלא הוכח) שמתכונת עבודתו השתנתה מחודש 4/2021. השנייה, הוכח

¹⁰³ סעיפים 20 ו-55 לתצהיר התובע.

¹⁰⁴ נספח ג' לתצהיר התובע.

¹⁰⁵ נספח ד' לתצהיר התובע.

¹⁰⁶ סעיפים 8 ו-20 לתצהיר מר יעקב; נספח 1 לתצהיר מר יעקב.

¹⁰⁷ עדות מר יעקב: עמ' 20 לפרוטוקול ש' 26 – 26, ש' 31 – 35; עדות מר קליין: עמ' 26 ש' 3 – 4, ש' 12 – 15.

¹⁰⁸ י. קדמי על הראיות, חלק שלישי (תשס"ד), עמ' 1650 (להלן: **קדמי**).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

שבתקופה זו שולם לתובע השכר עבור כל שעות עבודתו, חלקו בהעברה בנקאית לפי הסכום שפורט בתלושי השכר שהנפיקה חברת לזרו וחלקו במזומן, עובדה המצביעה על כך שעבד בשעות נוספות. השלישית, מר קליין הודה שנרשמו דוחות נוכחות באתר, אולם לא צירף אותם לתצהירו¹⁰⁹. עובדה זו פועלת לחובתה של חברת לזרו ומצביעה על כך שאם הדוחות היו מוצגים ניתן היה ללמוד מהם שהוא עבד בשעות נוספות.

אי לכך, שוכנענו כי התובע עבד בשעות נוספות גם בתקופת עבודתו בחברת לזרו.

122. לא זו בלבד, מגרסת התובע שהשתכר סכום שנע בין 12,000 ₪ ל-13,000 ₪ בחודש¹¹⁰, ניתן ללמוד על מתכונת עבודה של 60 שעות נוספות בחודש. שכן, שכר של 12,000 ₪ לחודש הוא שווה ערך לתשלום בעד כ-60 שעות נוספות בחודש (12,000 ₪ חלקי 50 ₪ (השכר השעתי בסיום העבודה) = 240 שעות. 240 ש' - 182 ש' = 58 ש'). אי לכך, מגרסת התובע עולה שעבד במתכונת של 60 שעות נוספות בחודש.

123. בנסיבות אלה, המקרה שלפנינו נכנס ל"מצב הראשון" שפורט בעניין **ריעני**. דהיינו, הוכחה עבודה בשעות נוספות והוכחה מתכונת של 60 שעות נוספות בחודש. אי לכך, משהתובע עבד שישה ימים בשבוע, הרי שעבד 50 ש"נ בשיעור 125% (25 ימים x 2 ש' ו-10 ש"נ בשיעור 150%.

124. ואלה התשלומים להם זכאי התובע בגין עבודתו בשעות נוספות:

124.1. תקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020:

מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 6,650 ₪ ((50 ש' x 25% + 10 ש' x 50%) x 38 ₪ x 10 חו'). **מר יעקב וחברת ים את אור חבים בתשלום זה.**

מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 2,660 ₪ ((50 ש' x 25% + 10 ש' x 50%) x 38 ₪ x 4 חו'). **מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום זה.**

מחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 3,675 ₪ ((50 ש' x 25% + 10 ש' x 50%) x 42 ₪ x 5 חו'). **מר יעקב וחברת ים את אור חבים בתשלום זה.**

מחודש 6/2019 ועד לחודש 11/2019 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 4,410 ₪ ((50 ש' x 25% + 10 ש' x 50%) x 42 ₪ x 6 חו'). **מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום זה.**

מחודש 12/2019 ועד לחודש 10/2020 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 8,855 ₪ ((50 ש' x 25% + 10 ש' x 50%) x 46 ₪ x 11 חו'). **מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום זה.**

מחודש 11/2020 ועד לחודש 12/2020 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 1,680 ₪ ((50 ש' x 25% + 10 ש' x 50%) x 48 ₪ x 2 חו'). **מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום זה.**

¹⁰⁹ עדות מר קליין: עמ' 29 לפרוטוקול ש' 7 - 9.
¹¹⁰ סעיף 40 לתצהיר התובע; סעיף 17 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

124.2. תקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 :

מחודש 4/2021 ועד לחודש 5/2021 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 1,680 ₪ ((50% x ש' 10 + 25% x ש' 50) x 48 x 2 חו').
מחודש 6/2021 ועד חודש 11/2021 זכאי התובע לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 5,250 ₪ ((50% x ש' 10 + 25% x ש' 50) x 50 x 6 חו').
חברת לזרו חבה בתשלומים אלה.

125. אי לכך, מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו, יחד ולחוד, תשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 10,325 ₪ (6,650 + 3,675); מר יעקב וחברת עומר ישלמו, יחד ולחוד, תשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 17,605 ₪ (2,660 + 4,410 + 8,855 + 1,680); חברת לזרו תשלם תשלום בעד עבודה בשעות נוספות בסכום של 6,930 ₪ (1,680 + 5,250). לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

פדיון חופשה

טענות הצדדים

126. התובע טען שלא יצא לחופשות בכל תקופת עבודתו ושלא שולמו לו דמי חופשה. לפי צו 2015 הוא זכאי ל-79.58 ימים בסכום כולל של 31,832 ₪¹¹¹.

127. מר יעקב וחברת ים את אור טענו ששולמו ימי חופשה כפי שעולה מתלושי השכר. התובע נעדר ימים רבים בטענה שהוא חולה וביקש לפדות את ימי החופשה. לכן יש לדחות את תביעתו¹¹².

128. חברת עומר טענה כי התובע מעולם לא ביקש חופשה. בהתאם לצו 2015 הוא זכאי ל-23 ימי חופשה בגין תקופות עבודתו אצלה בסכום כולל של 5,943 ₪¹¹³.

129. חברת לזרו טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹¹⁴.

הכרעה

130. לאחר ששקלנו טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי התובע זכאי לתשלום פדיון חופשה, כפי שיפורט להלן.

131. כאמור, שוכנענו שתלושי השכר של התובע לא משקפים את התשלומים ששולמו לו בתקופת עבודתו ושביתתקופה זו שולם לו רק שכר בעבור שעות העבודה שעבד בפועל. לכן, הוכח שלא שולמו לתובע ימי חופשה בתקופת עבודתו או פדיון ימי חופשה בסיומה.

132. בהתאם לסעיף 38 לצו 2015 עובד המועסק שישה ימים בשבוע זכאי לחופשה שנתית של 12 ימים עבור השנתיים הראשונות לעבודתו, של 13 ימים עבור השנה השלישית לעבודתו ושל 16 ימים עבור השנה הרביעית לעבודתו. יצוין כי מדובר בימי עבודה ולא בימים קלנדריים.

133. ואלה הסכומים להם זכאי התובע בעבור פדיון חופשה :

¹¹¹ סעיפים 47 - 51 לכתב התביעה; סעיפים 49 - 53 לתצהיר התובע.

¹¹² סעיף 42 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 16 לתצהיר מר יעקב.

¹¹³ סעיפים 65 ו-66 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין.

¹¹⁴ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

133.1. תקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020: התובע עבד 38 חודשים. לכן הוא

זכאי לפדיון של 39 ימי חופשה $(12 + 12 + 13 + 16 \times 2/12)$. אי לכך, התובע זכאי לתשלום סכום של 14,976 ₪ $(39 \times 48 \times 8 \text{ ש"י})$ בגין פדיון חופשה בתקופה זו.

מר יעקב חב בתשלום מלוא הסכום לתובע. חברת ים את אור חבה בתשלום סכום של 5,760 ₪ מתוך סכום זה (15 חו'): $(12 + 12 \times 3/12)$ 15 ימים $(8 \times 48 \text{ ש"י})$ וחברת עומר חבה בתשלום 9,216 ₪ מתוך סכום זה (23 חו'): $(12 + 12 \times 9/12 + 13 + 16 \times 2/12)$ 24 ימים $(8 \times 48 \text{ ש"י})$.

133.2. תקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021: התובע עבד שמונה חודשים. אי לכך,

הוא זכאי לפדיון של 8 ימים $(8 \times 12 \times 8/12)$. אי לכך, התובע זכאי לתשלום סכום של 3,200 ₪ $(8 \times 50 \times 8 \text{ ש"י})$ בגין פדיון חופשה. חברת לזרו חבה בתשלום סכום זה לתובע.

134. אי לכך, מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו, יחד ולחוד, פדיון חופשה בסכום של 5,760 ₪; מר יעקב וחברת עומר ישלמו, יחד ולחוד, פדיון חופשה בסכום של 9,216 ₪; חברת לזרו תשלם פדיון חופשה בסכום של 3,200 ₪. לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

דמי הבראה

טענות הצדדים

135. התובע טען כי לא שולמו לו דמי הבראה ולכן הוא זכאי לתשלום בעד 37.25 ימים בסכום כולל של 14,080 ₪¹¹⁵.

136. מר יעקב וחברת ים את אור טענו שיש טעות בחישוב התובע וששולם לו מדי חודש מחצית משווי יום הבראה, למרות שעבד בשתי תקופות נפרדות הפחותות משנה. לכן יש לדחות את תביעתו¹¹⁶.

137. חברת עומר טענה כי התובע זכאי לדמי הבראה בעבור תקופת עבודתו השנייה שעלתה על שנת עבודה בסכום כולל של 3,205 ₪¹¹⁷.

138. חברת לזרו טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹¹⁸.

הכרעה

139. לאחר ששקלנו טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו מצאנו שהתובע זכאי לתשלום דמי הבראה, כפי שיפורט להלן.

140. כאמור, שוכנענו שתלושי השכר של התובע לא משקפים את התשלומים ששולמו לו בתקופת עבודתו ושביתקופה זו שולם לו שכר רק בעבור שעות העבודה שעבד בפועל. לכן, הוכח שלא שולמו לו דמי הבראה כלל.

¹¹⁵ סעיפים 58 - 73 לכתב התביעה; סעיפים 59 - 65 לתצהיר התובע.

¹¹⁶ סעיף 44 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 13 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 38 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹¹⁷ סעיפים 68 ו-69 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיף 29 לסיכומי חברת עומר.

¹¹⁸ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

141. סעיף 40 לצו 2015 קובע כך:

"עובד ועובד שיפוצים לאחר ותק של שנה בעבודה אצל המעביד, זכאי לדמי הבראה, אשר ייקבעו בהתאם לוותק שצבר בענף הבניין או ענף השיפוצים, לפי העניין, בישראל. ערך יום הבראה הוא בהתאם לערך יום הבראה במגזר העסקי (הפרטי), כפי שיעודכן מעת לעת. תשלום דמי הבראה במשכורת חודשים יולי - ספטמבר בכל שנה, או איזה מהם. מספר ימי ההבראה בהתאם לוותק בענף הם כדלקמן:

ותק ענפי	ימים
1 – 2 שנים	6 ימי הבראה לשנה
מ-3 עד 4 שנים	8 ימי הבראה לשנה
....."	

142. ואלה הסכומים להם זכאי התובע בעבור דמי הבראה:

142.1. בתקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020 עבד התובע 38 חודשים. אי לכך,

הוא זכאי לדמי הבראה בעבור 21.3 ימים $(6 + 6 + 8 + 8 \times 2/12)$. אי לכך, התובע זכאי לתשלום סכום של 8,051 ₪ (21.3×378) בגין דמי הבראה בתקופה זו.

מר יעקב חב בתשלום מלוא הסכום לתובע. חברת ים את אור חבה בתשלום סכום של

2,835 ₪ מתוך סכום זה (15 חו': $(6 + 6 \times 3/12 + 7.5 \times 3/12)$ ימים 378×7.5) וחברת עומר חבה בתשלום

5,216 ₪ מתוך סכום זה (23 חו': $(6 + 9/12 \times 8 + 8 + 8 \times 2/12)$ ימים 378×13.8).

142.2. בתקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 עבד התובע רק שמונה חודשים ולכן

אינו זכאי לתשלום דמי הבראה בגין תקופת עבודתו זו.

143. אי לכך, מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו, יחד ולחוד, דמי הבראה בסכום של 2,835 ₪; מר

יעקב וחברת עומר ישלמו, יחד ולחוד, דמי הבראה בסכום של 5,216 ₪. לסכומים אלה יתווספו

ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

התביעה נגד חברת לזרו לתשלום דמי הבראה – נדחית.

דמי חגים

טענות הצדדים

144. התובע טען שלא שילמו לו דמי חגים בכל תקופת עבודתו ולכן הוא זכאי לתשלום בעד 33 ימי חג בסכום כולל של 12,206 ₪¹¹⁹.

145. מר יעקב וחברת ים את אור טענו כי במהלך תקופת העבודה שולמו לתובע ימי חג כפי שעולה מתלושי השכר ולכן יש לדחות את תביעתו¹²⁰.

146. חברת עומר טענה שהתובע היה עובד חודשי בהתאם לתלושי השכר ולכן אינו זכאי לדמי חגים¹²¹.

147. חברת לזרו טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹²².

¹¹⁹ סעיפים 85 - 94 לכתב התביעה; סעיפים 73 - 77 לתצהיר התובע.

¹²⁰ סעיפים 47 ו-48 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 22 לתצהיר מר יעקב; סעיף 40 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹²¹ סעיף 72 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיף 32 לסיכומי חברת עומר.

¹²² סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

הכרעה

148. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי דין התביעה להתקבל, כפי שיפורט להלן.
149. סעיף 41 לצו 2015 שכותרתו "חופשת חגים" קובע:
- "א. עובד ועובד שיפוצים זכאי להיעדר מן העבודה במהלך החג, לפי מצות דתו על חשבון המעביד, בהיקף של עד תשעה ימי חג בשנה וכן יום נוסף לבחירה ובסך הכול 10 ימים בתשלום.**
- ב. עובד ועובד שיפוצים בעל ותק של שלושה חודשי עבודה בענף בישראל לכל הפחות, אשר לא נעדר מן העבודה בלא רשות יום לפני או יום אחרי החג, יהיה זכאי לחופשה בתשלום ביום חג, בהיקף של עד תשעה ימי חג בשנה כאמור, וכן ליום בחירה.**
- ג. ימי החג היהודיים לפי צו זה: שני ימי ראש השנה; יום הכיפורים; שני ימי חג הסוכות; שני ימי חג הפסח; חג השבועות; יום העצמאות (אינו תלוי בדת העובד) ונוסף על כך יום בחירה אחד, בסך הכול 10 ימי חג.**
- ד. עובד ועובד שיפוצים שאינו יהודי יקבל חופשה בתשלום, על פי התנאים לעיל, או בימי החג לפי מצוות דתו או בימי החג היהודיים.....**
- ה. מובהר בזה, כי אין תשלום בעבור יום חג הנופל על המנוחה השבועית של עובד ועובד שיפוצים".**
- כלומר, עובד יומי או שעתי שהשלים שלושה חודשי עבודה במקום העבודה יהיה זכאי לתשלום בעד תשעה ימי חג יהודיים או בעד ימי החג לפי דתו, שלא חלו ביום המנוחה השבועי, וזאת כאשר לא נעדר סמוך ליום החג אלא אם ניתנה הסכמת המעסיק להיעדרותו.
150. הלכה היא כי הנטל להוכיח שהתובע נעדר מעבודתו בסמוך ליום החג ולאחריו מוטל על המעסיק, שכן קיימת חזקה עובדתית שעובד מתייצב לעבודה בימים שנדרש לעשות זאת, אלא אם הייתה סיבה להיעדרותו¹²³. נטל זה לא הורם ולא נטען כי התובע נעדר מהעבודה סמוך לימי החג.
151. כאמור, שוכנענו כי התובע קיבל שכר בהתאם לשעות עבודתו בפועל ולא קיבל תשלום בעבור זכויותיו. לכן, משמדובר בעובד המשתכר שכר שעתי, הרי שהוא זכאי לימי החג שחלו בתקופת עבודתו, לאחר שלושה חודשי עבודה ובלבד שלא חלו ביום שבת.
- בהקשר זה נציין, כי לא נעלם מעינינו שהתובע אינו יהודי אולם משלא נטען כי הוא זכאי לתשלום ימי חג לפי מצוות דתו, יש לפסוק לו תשלום בהתאם לחגים היהודיים.
152. בהתאם לפסק דין איל"ן¹²⁴ על התובע דמי חגים מוטל הנטל הראשוני לפרט את ימי החגים שבגינם הוא תובע כדי להראות שיש לו זכאות לתשלום דמי חגים. דהיינו, שלא מדובר בחג שחל בשלושת חודשי עבודתו הראשונים או שחל ביום שבת. לכן, נקבע כי תביעה המנוסחת באופן כוללני ללא פירוט של ימי החג הנתבעים, כאשר העובד מסתפק במכפלה של מספר שעות העבודה במספר ימי החג השנתיים, לא תעמוד בנטל הראיה הראשוני המוטל על העובד¹²⁵.
- במקרה שלפנינו, התובע לא פירט בגין אילו ימי חג לא קיבל תשלום. עם זאת, משמועד החגים היהודיים ידוע ומשלא נטען להיעדר זכאות בגין אי פירוט ימי החג, הרי שכדי שיעשה משפט צדק לטעמנו יש לבחון את ימי החג שחלו בתקופת עבודתו של התובע בהתאם ללוח השנה העברי.

¹²³ ע"ע (ארצי) 44382-04-13 מנצור - גז חיש בע"מ (4.5.2015); דב"ע מג/91 - 3 מולה נוהד - חברת אל-ו בע"מ, פד"ע טו 193 (1984).

¹²⁴ ע"ע (ארצי) 24481-11-17 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים - מוחדינוב (1.6.2020).

¹²⁵ ע"ע (ארצי) 47268-07-13 אליאסייב - כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (19.2.2017); ע"ע (ארצי) 35666-05-16 חברת השמירה בע"מ - סבהט (27.7.2017).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

153. ואלה התשלומים להם זכאי התובע בעבור ימי החג שחלו בתקופת עבודתו.

153.1. תקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020: מעיון בלוח השנה עולה כי לאחר

שלושה חודשי עבודה חלו בתקופה זו, 22 ימי חג, שלא חלו בשבת, ונפרט.

מחודש 9/2017 ועד לחודש 6/2018 חלו 3 ימי חג (1 פסח, עצמאות ושבעות). באותה תקופה

השתכר התובע 38 ₪ לשעה ולכן הוא זכאי לדמי חג בסכום של 912 ₪ (3 ימים 38×8 ש"י).

מר יעקב וחברת ים את אור חבים בתשלום סכום זה לתובע.

מחודש 7/2018 ועד לחודש 10/2018 חלו 5 ימי חג (2 ראש השנה, כיפור, סוכות ושמיחת תורה).

באותה תקופה השתכר התובע 38 ₪ לשעה ולכן הוא זכאי לדמי חג בסכום של 1,520 ₪ (5

ימים 38×8 ש"י). מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום סכום זה לתובע.

מחודש 1/2019 ועד לחודש 5/2019 חלו 2 ימי חג (1 פסח ועצמאות). באותה תקופה השתכר

התובע 42 ₪ לשעה ולכן הוא זכאי לדמי חג בסכום של 672 ₪ (2 ימים 42×8 ש"י). מר

יעקב וחברת ים את אור חבים בתשלום סכום זה לתובע.

מחודש 6/2019 ועד לחודש 11/2019 חלו 6 ימי חג (שבועות, 2 ראש השנה, כיפור, סוכות

ושמיחת תורה). באותה תקופה השתכר התובע 42 ₪ לשעה ולכן הוא זכאי לדמי חג בסכום

של 2,016 ₪ (6 ימים 42×8 ש"י). מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום סכום זה לתובע.

מחודש 12/2019 ועד לחודש 10/2020 חלו 6 ימי חג (2 פסח, עצמאות, שבועות, 1 ראש השנה

וכיפור). באותה תקופה השתכר התובע 46 ₪ לשעה ולכן הוא זכאי לדמי חג בסכום של

2,208 ₪ (6 ימים 46×8 ש"י). מר יעקב וחברת עומר חבים בתשלום סכום זה לתובע.

מחודש 11/2020 ועד לחודש 11/2020 לא חלו ימי חג.

153.2. תקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021: כאמור, מדובר בתקופת עבודה

נפרדת ולכן יש לבחון את ימי החג שחלו לאחר שלושה חודשי עבודה. מעיון בלוח השנה

עולה כי לאחר שלושה חודשי עבודה, חלו 5 ימי חג, שלא חלו בשבת (2 ראש השנה, כיפור,

סוכות ושמיחת תורה). באותה תקופה השתכר התובע 48 ₪ לשעה ולכן הוא זכאי לדמי חג

בסכום של 1,920 ₪ (5 ימים 48×8 ש"י). חברת לזרו חבה בתשלום סכום זה לתובע.

154. אי לכך, מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו, יחד ולחוד, דמי חגים בסכום של 1,584 ₪ ($912 +$

672); מר יעקב וחברת עומר ישלמו, יחד ולחוד, דמי חגים בסכום של 5,744 ₪ ($1,520 + 2,016 +$

$2,208$); חברת לזרו תשלם דמי חגים בסכום של 1,920 ₪. לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית

והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

תשלום בעבור ימי בחירות

טענות הצדדים

155. התובע טען כי בתקופת עבודתו היו ארבעה ימי בחירות שבהם לא עבד ולא קיבל שכר. לכן הוא

זכאי לסכום של 1,513 ₪¹²⁶.

¹²⁶ סעיפים 74 - 84 לכתב התביעה; סעיפים 66 - 72 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

156. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו כי התובע, מבקש מקלט, הועסק בתקופות קצרות וקיבל את כל ימי החופשה שהוא זכאי ולכן אין היגיון בדרישתו לתשלום בעד ימי בחירות¹²⁷.

157. **חברת עומר** טענה כי התובע לא עבד אצלה בימי בחירות ולכן יש לדחות את תביעתו¹²⁸.

158. **חברת לזרו** טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹²⁹.

הכרעה

159. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי התובע זכאי לתשלום בעבור ימי בחירות שנפלו בתקופת עבודתו, ונבאר.**

160. בתקופות עבודתו של התובע היו ארבעה מועדים לבחירות - חודשים 4/2019, 9/2019, 3/2020 ו- 4/2021. באותם ימים לא עבד התובע ולא שולם לו תשלום בעבור ימים אלו. אי לכך, הוא זכאי לתשלום בעבור ימי הבחירות שחלו בתקופת עבודתו.

161. ואלה הסכומים להם זכאי התובע:

161.1. יום בחירות שחל בחודש 4/2019: באותה תקופה השתכר התובע 42 ₪ לשעה. משהתובע

עבד שישה ימי עבודה בשבוע, הרי ששווי יום עבודה שלו הוא 336 ₪ (8 x 42 ₪). אי לכך,

על **מר יעקב וחברת ים את אור** לשלם לתובע סכום של 336 ₪ בגין יום זה.

161.2. יום בחירות שחל בחודש 9/2019: באותה תקופה השתכר התובע 42 ₪ לשעה. כאמור,

שווי יום עבודה של התובע הוא 336 ₪. אי לכך, על **מר יעקב וחברת עומר** לשלם לתובע

סכום של 336 ₪ בגין יום זה.

161.3. יום בחירות שחל בחודש 3/2020: באותה תקופה השתכר התובע 46 ₪ לשעה. משהתובע

עבד שישה ימי עבודה בשבוע, הרי ששווי יום עבודה שלו הוא 368 ₪ (8 x 46 ₪). אי לכך,

על **מר יעקב וחברת עומר** לשלם לתובע סכום של 368 ₪ בגין יום זה.

161.4. יום בחירות שחל בחודש 4/2021: באותה תקופה השתכר התובע 48 ₪ לשעה. משהתובע

עבד שישה ימי עבודה בשבוע, הרי ששווי יום עבודה שלו הוא 384 ₪ (8 x 48 ₪). אי לכך,

על **חברת לזרו** לשלם לתובע סכום של 384 ₪ בגין יום זה.

162. אי לכך, **מר יעקב וחברת ים את אור** ישלמו, יחד ולחוד, **סכום של 336 ₪ בעבור יום בחירות**;

מר יעקב וחברת עומר ישלמו, יחד ולחוד, **סכום של 704 ₪ בעבור שני ימי בחירות** (336 + 368);

חברת לזרו תשלם **סכום של 384 ₪ בעבור יום בחירות**. לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית

והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

¹²⁷ סעיפים 45 ו-46 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 21 לתצהיר מר יעקב; סעיף 39 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹²⁸ סעיפים 70 ו-71 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 30 ו-31 לסיכומי חברת עומר.

¹²⁹ סעיפים 11 – 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

הפקדות לקרן השתלמות

טענות הצדדים

163. **התובע** טען כי לפני תחילת עבודתו היה לו ותק ענפי של שלוש שנים ולכן הוא זכאי להפקדות לקרן השתלמות בשיעור 2.5% משכרו ממועד תחילת עבודתו ומחודש 1/2021 להפקדות בשיעור 5% מכיוון שהשלים שש שנות ותק בענף. אי לכך נטען כי הוא זכאי להפקדות לקרן השתלמות בסכום של 15,974 ₪¹³⁰.

164. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו כי בהתאם לצו 2015 יש לבצע הפקדות לקרן השתלמות רק אם התובע הוא בעל ותק של 3 שנים בענף. התובע עבד פחות משלוש שנים בחברת ים את אור ולכן אינו זכאי להפקדות לקרן השתלמות¹³¹.

165. **חברת עומר** טענה כי התובע לא הוכיח את הוותק הענפי שלו ומהראיות שהוצגו עולה שהחל לעבוד בענף הבנייה רק בחודש 9/2017. אי לכך צבר ותק ענפי של 3 שנים רק ביום 30.8.2020, כך שעבד אצלה רק ארבעה חודשים לאחר צבירת הוותק הנדרש. אי לכך, הוא זכאי להפקדות לקרן השתלמות בשיעור 2.5% בסכום כולל של 543 ₪¹³².

166. **חברת לזרו** טענה כי פעלה על פי דין ושילמה לתובע את כל זכויותיו בתקופת עבודתו אצלה¹³³.

הכרעה

167. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם ראיות שהוצגו מצאנו כי התובע זכאי להפקדות לקרן השתלמות רק לאחר שהשלים שלוש שנות ותק בעבודתו, ונסביר.**

168. סעיף 35(ב)(1) לצו 2015 קובע כך:

"... עובד ועובד שיפוצים בעל וותק של שלוש שנים בענף הבנייה בישראל, יהיה זכאי לקרן השתלמות

מיד עם השלמת 3 שנות ותק בענף, בשיעורים הבאים, מתוך השכר התעריפי:

2.5% - ע"ח מעסיק.

1% - ע"ח עובד.

למען הסר ספק, זכאותו של עובד לקרן השתלמות היא לפי הוותק שלו בענף בישראל..."

כלומר, בהתאם לסעיף 35(ב)(1) לצו 2015 התובע יהיה זכאי להפקדות לקרן השתלמות לאחר שצבר שלוש שנות ותק בענף הבנייה בשיעור 2.5% מתוך השכר התעריפי הקבוע בצו.

169. כאמור, התובע לא הוכיח שצבר ותק בענף הבנייה. לכן, הוא זכאי להפקדות לקרן השתלמות בשיעור 2.5% מהשכר התעריפי לאחר שלוש שנות עבודה אצל מר יעקב. משהתובע החל לעבוד אצל מר יעקב בחודש 9/2017, הרי שהשלים שלוש שנות עבודה בסוף חודש 8/2020.

170. סעיף 16ג' לצו 2015 קובע כי השכר התעריפי בדרגה 1 הוא 5,600 ₪ ובדרגה 2 הוא 5,700 ₪. כמו כן, לפי סעיף 20(ב) לצו, הקידום בדרגות עד לדרגה 3 הוא אוטומטי לאחר כל שלוש שנות עבודה. לכן, לאחר שלוש שנות עבודה השכר התעריפי ממנו יש לבצע את ההפקדות הוא 5,700 ₪.

¹³⁰ סעיפים 95 - 104 לכתב התביעה; סעיפים 78 - 82 לתצהיר התובע.

¹³¹ סעיף 49 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 23 לתצהיר מר יעקב; סעיף 41 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹³² סעיף 73 ו-74 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 35 - 38 לסיכומי חברת עומר.

¹³³ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

171. ואלה הסכומים להם זכאי התובע:

- 171.1. מחודש 9/2020 ועד לחודש 12/2020 התובע זכאי להפקדות לקרן השתלמות בסכום של 570 ₪ (4 חו' x 5,700 ₪ x 2.5%). **מר יעקב וחברת עומר** חבים בתשלום מלוא הסכום לתובע.
- 171.2. מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021 זכאי התובע להפקדות לקרן השתלמות בסכום של 1,140 ₪ (8 חו' x 5,700 ₪ x 2.5%). **חברת לזרו** חבה בתשלום סכום זה לתובע.

172. אי לכך, **מר יעקב וחברת עומר** ישלמו, יחד ולחוד, **הפקדות לקרן השתלמות בסכום של 570 ₪**; **חברת לזרו** תשלם **הפקדות לקרן השתלמות בסכום של 1,140 ₪**. לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל. **התביעה נגד חברת ים את אור לתשלום הפקדות לקרן השתלמות – נדחית.**

קצובת ביגוד

טענות הצדדים

173. **התובע** טען כי בהתאם לצו 2015 הוא זכאי בכל שנה לסכום של 250 ₪ בעבור ביגוד. לא שולם לו בעבור ביגוד בתקופת העבודה ולכן הוא זכאי לסכום של 1,500 ₪¹³⁴.
174. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו כי התובע לא השלים שנת עבודה אחת וקיבל ציוד מגן או ביגוד. כמו כן, מדובר בזכות נלווית ולכן יש לדחות את התביעה¹³⁵.
175. **חברת עומר** טענה כי מדובר בזכות נלווית ולכן יש לדחות את התביעה¹³⁶.
176. **חברת לזרו** טענה כי פעלה על פי דין ושילמה לתובע את כל הזכויות בתקופת עבודתו אצלה¹³⁷.

הכרעה

177. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי **התובע זכאי לקצובת ביגוד**, ונבאר.
178. סעיף 45 לצו 2015 קובע כך:
- "א. עובד ועובד שיפוצים בוותק של חצי שנה ומעלה אצל המעסיק יהיה זכאי לקבל, אחת לשנה, מערכת ביגוד מאיכות טובה הכוללת נעליים, מכנסיים, חולצה, וכובע מצחייה.**
- ב. שווי מערכת הביגוד שתינתן לעובד ועובד שיפוצים תעמוד על סך של 250 ₪. מעסיק רשאי לספק לעובד או לעובד בשיפוצים ביגוד בעין או בתשלום של 250 ₪ לשכר העובד.**
-"

179. בעבר, נפסק כי הזכות לקצובת ביגוד היא זכות נלווית שאינה ניתנת לפדיון לאחר סיום יחסי העבודה¹³⁸. עם זאת, צו 2015 קובע שעובד זכאי לביגוד שיסופק לו על ידי המעסיק בעין ולחלופין

¹³⁴ סעיפים 105 - 108 לכתב התביעה; סעיפים 83 - 85 לתצהיר התובע.

¹³⁵ סעיף 50 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 24 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 42 - 44 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹³⁶ סעיפים 75 ו- 76 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו- 8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 39 ו- 40 לסיכומי חברת עומר.

¹³⁷ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו- 12 לסיכומי חברת לזרו.

¹³⁸ ע"ע (ארצי) 300080/98 כהן - גביר קבלנים בניה ופיתוח בע"מ (13.9.2001); ע"ע (ארצי) 50537-02-11 טויטו - עיריית ירושלים (29.4.2013).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

לתשלום סכום של 250 ₪, אחת לשנה, לאחר צבירת ותק של שישה חודשים אצל המעסיק. לכן, משלא הוכח שסופק לתובע ביגוד במהלך עבודתו, הוא זכאי לתשלום הסכום הנקוב בצו¹³⁹.

180. ואלה הסכומים להם זכאי התובע:

180.1. תקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020: התובע זכאי לדמי ביגוד בגין השנים 2018, 2019 ו-2020. אי לכך, הוא זכאי לתשלום סכום של 750 ₪ (3 x 250 ₪) בגין קצובת ביגוד בתקופה זו.

מר יעקב חב בתשלום מלוא הסכום לתובע. **חברת ים את אור** חבה בתשלום סכום של 250 ₪ מתוך סכום זה בגין שנת 2018 ואילו **חברת עומר** חבה בתשלום 500 ₪ מתוך סכום זה בגין השנים 2019 ו-2020.

180.2. תקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021: התובע זכאי לדמי ביגוד בגין שנת 2021. אי לכך, הוא זכאי לתשלום סכום של 250 ₪ בגין קצובת ביגוד עבור תקופה זו. **חברת לזרו** חבה בתשלום סכום זה לתובע.

181. אי לכך, **מר יעקב וחברת ים את אור** ישלמו, יחד ולחוד, **קצובת ביגוד בסכום של 250 ₪**; **מר יעקב וחברת עומר** ישלמו, יחד ולחוד, **קצובת ביגוד בסכום של 500 ₪**; **חברת לזרו** תשלם **קצובת ביגוד בסכום של 250 ₪**. לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

שי לחג

טענות הצדדים

182. **התובע** טען כי בהתאם לצו 2015 הוא זכאי לסכום של 500 ₪ בשנה בגין שי לחג. מעולם לא שולם לו שי לחג ולכן הוא זכאי לסכום של 2,250 ₪¹⁴⁰.

183. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו כי בהתאם לצו 2015 התובע זכאי לשי לחג פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח. ניתן לו וליתר העובדים שי לחגים בסכומים גבוהים יותר מאלה הקבועים בצו. כמו כן מדובר בזכות נלווית ויש לדחות את תביעתו¹⁴¹.

184. **חברת עומר** טענה כי מדובר בזכות נלווית ולכן יש לדחות את התביעה¹⁴².

185. **חברת לזרו** טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹⁴³.

הכרעה

186. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי **התובע זכאי לתשלום שי לחג**, ונסביר.

¹³⁹ ע"ע (ארצי) 18496-12-20 הגוס - עד-ליאון הנדסה בניה וקבלנות בע"מ (12.1.2023); ע"ע (ארצי) 41155-01-20 ארצי - סנוקרט (20.7.2020).

¹⁴⁰ סעיפים 109 - 116 לכתב התביעה; סעיפים 86 - 88 לתצהיר התובע.
¹⁴¹ סעיף 51 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 14 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 45 - 47 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹⁴² סעיפים 41 ו-42 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 77 ו-78 לסיכומי חברת עומר.
¹⁴³ סעיפים 11 - 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

187. סעיף 48(א) לצו 2015 קובע כי "פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, יתן המעסיק לעובדיו שי לחג, בשווי 250 ₪ לכל אחד משני החגים, ובסה"כ בשווי של 500 ש"ח לשנה".

188. כאמור, שוכנענו שהתובע לא קיבל תשלום בעבור זכויותיו בתקופת עבודתו, פרט לשכר בגין שעות עבודתו בפועל. אי לכך, התובע זכאי לתשלום שי לחג בהתאם להוראות צו 2015. בהקשר זה נציין כי לא מדובר בזכות נלווית אלא בזכות ששוויה 250 ₪ ולכן יש לשלם לתובע את הסכום הנקוב בצו.

189. ואלה הסכומים להם זכאי התובע:

189.1. תקופת העבודה מחודש 9/2017 ועד לחודש 12/2020: בתקופה זו חלו ארבעה חגי ראש שנה ושלושה חגי פסח¹⁴⁴. אי לכך, התובע זכאי לתשלום סכום של 1,750 ₪ (7 x 250 ₪) בגין שי לחג בתקופה זו.

מר יעקב חב בתשלום מלוא הסכום לתובע. חברת ים את אור חבה בתשלום סכום של 750 ₪ (3 x 250 ₪) מתוך סכום זה ואילו חברת עומר חבה בתשלום 1,000 ₪ (4 x 250 ₪) מתוך סכום זה.

189.2. תקופת העבודה מחודש 4/2021 ועד לחודש 11/2021: בתקופה זו חל ראש השנה בלבד¹⁴⁵. אי לכך, התובע זכאי לתשלום סכום של 250 ₪ בגין שי חג עבור תקופה זו. חברת לזרו חבה בתשלום סכום זה לתובע.

190. אי לכך, מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו, יחד ולחוד, שי לחג בסכום של 750 ₪; מר יעקב וחברת עומר ישלמו, יחד ולחוד, שי לחג בסכום של 1,000 ₪; חברת לזרו תשלם שי לחג בסכום של 250 ₪. לסכומים אלה יתווספו ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

דמי מחלה

טענות הצדדים

191. התובע טען שבמהלך תקופת עבודתו לא שולמו לו ימי מחלה. ביום 22.8.2021 נפצע במהלך עבודתו ונחבל באגודל יד שמאל. כתוצאה מהפציעה נעדר שלושה שבועות וכשחזר לעבודה לא קיבל תשלום בעד תקופה זו. לפיכך הוא זכאי לתשלום בעד 15 ימי מחלה בסכום של 5,100 ₪ בהתאם לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: חוק דמי מחלה)¹⁴⁶.

192. מר יעקב וחברת ים את אור טענו שהתובע לא חלה בתקופת עבודתו בחברת ים את אור ולא הציג אישורי מחלה. לכן, יש לדחות את תביעתו¹⁴⁷.

193. חברת עומר טענה שהתובע לא חלה בתקופת עבודתו אצלה ולא המציא אישורי מחלה. לכן, יש לדחות את תביעתו¹⁴⁸.

¹⁴⁴ ראש השנה: 9/2017, 9/2018, 9/2020; פסח: 3/2018, 4/2019, 4/2020.

¹⁴⁵ חודש 9/2021.

¹⁴⁶ סעיפים 117 - 123 לכתב התביעה; סעיפים 89 - 95 לתצהיר התובע.

¹⁴⁷ סעיף 52 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 15 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 48 - 50 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹⁴⁸ סעיף 79 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 43 - 45 לסיכומי חברת עומר.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

194. **חברת לזרו** טענה שפעלה לפי הדין ושילמה את שכרו הרגיל של התובע באותם חודשים כפי שעולה מתלושי השכר, כך שבפועל שולם לו עבור הימים ששהה בתקופת מחלה¹⁴⁹.

הכרעה

195. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי התובע זכאי לתשלום בעבור דמי מחלה ונסביר.**

196. התובע נפצע במהלך עבודתו ונחבל ביום 22.8.2021 באצבע יד שמאל. התובע פנה לטיפול רפואי וניתנה לו "תעודה ראשונה לנפגע בעבודה" בעבור התקופה מיום 22.8.2021 ועד ליום 10.9.2021, דהיינו פרק זמן של 20 ימים קלנדריים, המהווים 15 ימי עבודה¹⁵⁰.

בתקופה זו עבד התובע בחברת לזרו ולכן היא זו שצריכה לשאת בתשלום ימי המחלה להם הוא זכאי.

197. סעיפים 2(א) ו-5(א) לחוק דמי מחלה קובעים שעובד שנעדר מעבודתו זכאי לקבל בעבור הימים השני והשלישי להיעדרותו מחצית משכר העבודה והחל מהיום הרביעי שכר עבודה מלא.

יצוין כי לא נעלם מעינינו שלפי סעיף 4(א) לחוק דמי מחלה התובע זכאי לצבור יום וחצי של מחלה בעבור כל חודש עבודה ולא יותר מתשעים ימים. לפיכך, משהתובע החל לעבוד בחברת לזרו בחודש 4/2021, הרי שעד לחודש 8/2021, צבר רק 7.5 ימי מחלה. עם זאת, משטענה זו לא נטענה ומשחברת לזרו אף טענה ששילמה דמי מחלה בגין כל תקופה זו הרי שמדובר בהטבה שניתנה לתובע והוא זכאי לתשלום בעבור כל תקופת מחלתו.

198. התובע השתכר שכר של 50 ₪ לשעה מחודש 6/2021. לכן, בעבור תקופת המחלה היה על חברת לזרו לשלם סכום של 5,000 ₪ (היום הראשון: 0 ₪; הימים השני והשלישי: 2 x 50 ₪ x 8 שעות = 200 ₪; מהיום הרביעי ואילך: 12 ימים x 50 ₪ x 8 שעות = 4,800 ₪).

199. נוסף, כי לא נעלם מעינינו שחברת לזרו העבירה לחשבון הבנק של התובע בעבור החודשים 8/2021 ו-9/2021 את מלוא השכר המופיע בתלושי השכר. עם זאת, משקבענו כי שולם לתובע בעבור שעות עבודתו בפועל, הרי שהסכומים שהועברו לחשבון הבנק שלו היו על חשבון שעות העבודה שעבד בפועל בחודשים אלה ולא בעבור ימי מחלתו. לפיכך, הוא זכאי לתשלום בעבור ימי המחלה בסכום של 5,000 ₪.

200. אי לכך, **חברת לזרו תשלם דמי מחלה בסכום של 5000 ₪** בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

החזר ניכויים שבוצעו משכר התובע

טענות הצדדים

201. **התובע** טען כי במהלך כל תקופת עבודתו ניכה מר בן חמו משכרו סכום של 300 ₪ בעבור "מס הכנסה". בכל תקופות העבודה נוכה שלא כדין סכום כולל של 16,200 ₪ ויש להשיבו¹⁵¹.

¹⁴⁹ סעיפים 11 – 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.

¹⁵⁰ סעיפים 90 – 92 לתצהיר התובע; נספח ד' לתצהיר התובע.

¹⁵¹ סעיפים 129 – 136 לכתב התביעה; סעיפים 101 – 103 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

202. **מר יעקב וחברת ים את אור** טענו שאין להם ידיעה על ניכוי משכר התובע. התובע לא זימן למתן עדות את מר בן חמו ולא תמך את עדותו בראיות אובייקטיביות. לכן יש לדחות את תביעתו¹⁵².

203. **חברת עומר** טענה שמר בן חמו לא עובד אצלה. התובע לא הוכיח את תביעתו מכיוון שלא זימן את מר בן חמו להעיד ולא הציג אסמכתא בכתב להוכחת טענתו. לכן, יש לדחות את התביעה¹⁵³.

204. **חברת לזרו** טענה כי פעלה על פי דין ושילמה את כל זכויות התובע בתקופת עבודתו אצלה¹⁵⁴.

הכרעה

205. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו מצאנו כי לא עלה בידי התובע להוכיח שהוא זכאי להחזר בגין קיזוז סכום של 300 ₪ משכרו החודשי, ונסביר.**

206. גרסת התובע שמר בן חמו ניכה סכום של 300 ₪ משכרו מידי חודש לא נתמכה בראיות אובייקטיביות או באסמכתאות בכתב. כמו כן, התובע לא זימן למתן עדות את מר בן חמו כדי שיאשר שקיזז סכום זה משכרו, עובדה הפועלת לחובתו¹⁵⁵.
אי לכך, לא עלה בידי התובע להוכיח שמר בן חמו קיזז 300 ₪ משכרו בכל חודש.

207. נוסף כי התובע הודה בעדותו שסיכם עם מר בן חמו שיפחית סכום של 300 ₪ משכרו עבור תלוש השכר ('נכון, זה לתלוש. בתחילת העבודה מה שסגרנו זה שהוא מוריד לי 300 ₪ ונותן לי תלוש'¹⁵⁶) ובתצהירו הסביר שמדובר בסכום שנוכה בעבור תשלום "מס הכנסה"¹⁵⁷. כלומר, גם אם תתקבל טענת התובע בנוגע לניכוי מהשכר, הרי שמגרסתו עולה שמדובר בניכוי שבוצע כדין בעבור המיסים שעליו לשלם בגין שכרו ולכן אינו זכאי להחזר.

208. בנסיבות אלה, משהתובע לא הוכיח שמר בן חמו קיזז מדי חודש סכום של 300 ₪ משכרו, דין תביעתו להידחות. נוסף, כי אף אם היינו מקבלים את גרסת התובע, הרי שהוכח כי מדובר בקיזוז לצורך תשלום מיסים ולכן אין מקום להחזיר לתובע את הסכומים שקוזזו כדין.

209. אי לכך, **תביעת התובע להחזר בגין קיזוזים שבוצעו משכרו – נדחית.**

טענות הקיזוז של חברת לזרו

טענות הצדדים

210. **התובע** הודה שחברת לזרו העבירה בטעות לחשבונו סכום של 5,300 ₪ בסיום עבודתו ושיש לקזז סכום זה מהסכומים שייפסקו לזכותו¹⁵⁸.

211. **חברת לזרו** טענה כי שילמה לתובע ביתר סכום של 5,300 ₪ בסיום עבודתו, למרות שלא עבד באותו חודש ולכן בהתאם להודאתו יש לקזז את הסכום מכל סכום שייפסק לזכותו.

¹⁵² סעיף 54 לכתב הגנה של מר יעקב וחברת ים את אור; סעיף 25 לתצהיר מר יעקב; סעיפים 55 ו-56 לסיכומי מר יעקב וחברת ים את אור.

¹⁵³ סעיפים 81 ו-82 לכתב הגנה של חברת עומר; סעיפים 6 ו-8 לתצהיר מר קליין; סעיפים 53 – 56 לסיכומי חברת עומר.

¹⁵⁴ סעיפים 11 – 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.

¹⁵⁵ קדמי.

¹⁵⁶ עדות התובע: עמ' 12 לפרוטוקול ש' 31 – 32.

¹⁵⁷ סעיף 101 לתצהיר התובע.

¹⁵⁸ סעיפים 137 ו-138 לכתב התביעה; סעיף 31 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

בתצהיר מר נמני הוסף שיש לקזז גם חלף הודעה מוקדמת מכיוון שהתובע נטש את עבודתו¹⁵⁹.

הכרעה

212. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי יש לקזז מהסכומים שבהם חויבה חברת לזרו סכום של 5,300 ₪ בלבד, כפי שיפורט להלן.

213. כאמור, התובע הודה שחברת לזרו העבירה לחשבון הבנק שלו סכום של 5,300 ₪ בטעות ולכן יש לקזז סכום זה מהסכומים שבהם חויבה חברת לזרו.

214. נוסף כי לא מצאנו כי יש להורות על קיזוז חלף הודעה מוקדמת למרות שהתובע לא הוכיח שפוטר מעבודתו בחברת לזרו, מן הטעם שטענת הקיזוז לא הועלתה בכתב ההגנה אלא רק בתצהירו של מר נמני. לכן, משהטענה לא נטענה בכתב ההגנה, לא ניתן לקבלה.

215. אי לכך, מהסכומים שבהם חויבה חברת לזרו יש לקזז סכום של 5,300 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

סוף דבר

216. התביעה מתקבלת בחלקה.

תביעות התובע לתשלום חלף הודעה מוקדמת ולהחזר בגין קיזוזים שבוצעו משכרו - נדחות.

217. מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו לתובע, יחד ולחוד, בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים:

217.1. חלף הפקדות לפיקדון מסתננים בסכום של 17,181 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

217.2. תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות בסכום של 10,325 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

217.3. פדיון חופשה בסכום של 5,760 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

217.4. דמי הבראה בסכום של 2,835 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

217.5. דמי חגים בסכום של 1,584 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

217.6. יום בחירות בסכום של 336 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (ועד התשלום בפועל).

217.7. קצובת ביגוד בסכום של 250 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

¹⁵⁹ סעיפים 11 – 13 לכתב הגנה של חברת לזרו; סעיף 14.6 לתצהיר מר נמני; סעיפים 6 ו-12 לסיכומי חברת לזרו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

217.8. **שי לחג** בסכום של 750 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

התביעות נגד חברת ים את אור לתשלום **הפקדות לקרן השתלמות** ולתשלום **דמי מחלה** - נדחות.

218. מר יעקב וחברת עומר ישלמו לתובע, יחד ולחוד, בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים:

218.1. **חלף הפקדות לפיקדון מסתננים** בסכום של 29,295 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה (24.5.2022) ועד התשלום בפועל.

218.2. **תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות** בסכום של 17,605 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל

218.3. **פדיון חופשה** בסכום של 9,216 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

218.4. **דמי הבראה** בסכום של 5,216 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

218.5. **דמי חגים** בסכום של 5,744 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

218.6. **שני ימי בחירות** בסכום של 704 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל

218.7. **הפקדות לקרן השתלמות** בסכום של 570 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

218.8. **קצובת ביגוד** בסכום של 500 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

218.9. **שי לחג** בסכום של 1,000 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

התביעה נגד חברת עומר **לתשלום דמי מחלה** – נדחית.

219. חברת לזרן תשלם לתובע בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים:

219.1. **חלף הפקדות לפיקדון מסתננים** בסכום של 11,532 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.2. **תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות** בסכום של 6,930 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.3. **פדיון חופשה** בסכום של 3,200 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.4. **דמי חגים** בסכום של 1,920 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 53017-05-22

219.5. יום בחירות בסכום של 384 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.6. הפקדות לקרן השתלמות בסכום של 1,140 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.7. קצובת ביגוד בסכום של 250 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.8. שי לחג בסכום של 250 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

219.9. דמי מחלה בסכום של 5,000 ₪ בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

התביעה נגד חברת לזרו לתשלום דמי הבראה - נדחית.

התובע ישיב לחברת לזרו סכום של 5,300 ₪ ששולם עקב טעות ביום 14.1.2022 בצירוף ריבית שקלית והפרשי הצמדה ממועד הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל. חברת לזרו רשאית לקזז סכום זה מהסכומים שנפסקו לזכותו של התובע.

220. כמו כן, ישולמו לתובע בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין הוצאות משפט בסכום של 2,500 ₪ ושכ"ט עו"ד בסכום של 17,500 ₪, באופן הבא:

220.1. מר יעקב וחברת ים את אור ישלמו הוצאות משפט בסכום של 675 ₪ ושכ"ט עו"ד בסכום של 4,375 ₪.

220.2. מר יעקב וחברת עומר ישלמו הוצאות משפט בסכום של 1,375 ₪ ושכ"ט עו"ד בסכום של 9,625 ₪.

220.3. חברת לזרו תשלם הוצאות משפט בסכום של 500 ₪ ושכ"ט עו"ד בסכום של 3,500 ₪.

לא ישולמו סכומים אלה בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין יישאו ריבית שקלית והפרשי הצמדה מהיום ועד לתשלום בפועל.

על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, י"ג אב התשפ"ה, (7 אוגוסט 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

קרן כהן, שופטת בכירה

מר צבי הלפרין
נציג ציבור (מעסיקים)