



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

לפני:

כב' השופטת הבכירה עידית איצקוביץ – אב"ד
גב' דבורה פינקלשטיין - נציגת ציבור עובדים
גב' צביה דגני - נציגת ציבור מעסיקים

התובע

סרגיי אלייב ת.ז. 336371729
ע"י ב"כ עו"ד עופר אקשטיין

הנתבעת

י.ב. שיא משאבים בע"מ ח.פ. 512666926
ע"י ב"כ עו"ד כרמית זמיר

פסק דין

1. לפנינו תביעה בגין פיצויי פיטורים, תשלום הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין -
ללא שימוע כדין, גמול בגין שעות נוספות והעסקה ללא הסכם עבודה. סכום התביעה:
119,333 ₪.
2. התובע החל לעבוד כנהג הסעות עובדים בחודש מאי 2014 בחברת "תהילת אורי ניהול מעשה"
(להלן – **חברת תהילת אורי**). התובע עבד בחברת תהילת אורי במשך כחמישה חודשים וביום
6.1.14 החל לעבוד אצל הנתבעת, חברת י.ב. שיא משאבים בע"מ (להלן – **הנתבעת**), עד
לפיטוריו ביום 12.2.16.
3. הנתבעת היא חברת כוח אדם וחל על הצדדים צו ההרחבה בענף כוח אדם. התובע קיבל שכר
התחלתי בסך 6,500 ₪ ומחודש פברואר 2015 עלה שכרו לסך של 7,000 ₪ (שכר גלובאלי).
התובע עבד 6 ימים בשבוע במשמרות (הסעת עובדים לשדה התעופה בן גוריון וחזרה לביתם):
משמרת בוקר משעה 5:00 עד לשעה 9:00, משמרת צהריים משעה 13:00 עד לשעה 17:00
ומשמרת לילה משעה 21:00 עד לשעה 24:00. התובע טוען כי הוא עבד 3 שעות נוספות בכל
יום שלא שולמו לו.
4. התובע טוען כי ביום 12.2.16 הוא פוטר לאלתר, ללא כל הודעה מוקדמת ומבלי שנערך לו
שימוע כדין. לגרסת התובע, בסוף משמרת הבוקר הורה לו אחראי המשמרת להמשיך לעבוד
ולהסיע עובדים לאשדוד. התובע השיב כי הוא החל לעבוד בשעה 4:30 והוא עייף ולא מסוגל
לבצע את הנסיעה הנוספת. המנהל אמר לו שאם הוא לא יבצע את הנסיעה, שישאיר את



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

מפתחות הרכב ו"ילך לביתו". התובע אמר לאחראי שהוא רוצה למסור את המפתחות
במשרדי הנתבעת (בחולון).
התובע טוען שמדובר במעשה של פיטורים. הנתבעת סירבה למסור לו מכתב פיטורים ועל כך
הוא דורש פיצוי. הנתבעת אף קיזזה משכר התובע סך של 5,499 ₪ בגין תמורת הודעה
מוקדמת שהתובע מבקש להשיב לו.

התובע אף טוען שהוא הועסק ללא הסכם עבודה או הודעה לעובד על תנאי העבודה, כנדרש
בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מינון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002
(להלן – **חוק הודעה לעובד**) ומבקש לחייב את הנתבעת בפיצוי על כך.

6. הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי התובע הועסק אצלה כנהג הסעות במשך 25 חודשים - מיום
1.5.14 עד ליום 12.2.16. בין הצדדים נחתם הסכם עבודה שבו נקבע שהוא יקבל סך של 6,000
₪ לחודש. לפי סידור העבודה כל משמרת לא עלתה על 2.5 שעות עבודה ברוטו, וכללה חצי
שעה הפסקה. התובע לא עבד כלל שעות נוספות.
הנתבעת הכחישה כי התובע עבד לשביעות רצונה. זאת, מאחר שהתנהגותו הקלוקלת של
התובע התבטאה בריב עם העובדים שאותם הסיע, ושימוש באלימות פיזית ומילולית. אף
הוגשה כנגדו תלונה למשטרה. התובע נטש את העבודה ללא כל הודעה מוקדמת. הוא הגיע
למשרדי החברה, זרק את המפתח והודיע על עזיבתו.
התובע לא זכאי לפיצויי פיטורים. עם זאת, הופרשו כספי הפיצויים כחוק והוא זכאי לקבלם.
מאחר שהתובע עזב את העבודה ללא מתן הודעה מוקדמת קוּזַז משכרו סך של 5,499 ₪.

7. ראיות שנשמעו

התקיימו שתי ישיבות הוכחות. בישיבה הראשונה, מיום 22.2.18, החלה חקירתו של התובע,
באמצעות מתורגמנית לשפה רוסית מטעם התובע. כאשר החלה החקירה הנגדית של התובע
הוא אמר כי התצהיר שהוגש מטעמו לא מובן לו. על כן, ניתנה החלטה על הוצאת התצהיר מן
התיק ועל שמיעת חקירה ראשית של התובע בדיון. ואולם, היו הסתייגויות, ככל הנראה
מבוססות, לגבי התרגום ונאלצנו להפסיק את החקירה של התובע. נקבע דיון נוסף לשמיעת
הוכחות ליום 21.11.18. לאותו דיון היה אמור להיות מוזמן מתורגמן מטעם בית הדין, אך
בשל תקלה הדבר לא נעשה ועדות התובע תורגמה, בהסכמת ב"כ הצדדים, על ידי העוזרת
המשפטית של אם בית הדין, עו"ד מרתה קופמן.

נוסף לעדות התובע, נשמעה מטעם התובע עדותו של אשתו, גב' הלנה ארמורצ'ה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

מטעם הנתבעת הגישו תצהירי עדות ראשית ונחקרו בדיון :
א. גב' יאנה ברויטמן (להלן – גב' ברויטמן), הבעלים והמנהלת של הנתבעת, ושהייתה גם הבעלים של חברת תהילת אורי.
ב. גב' ילנה בלומר (להלן – גב' בלומר), עובדת במחלקת שכר של הנתבעת, אשר נכחה בעת החזרת הרכב על ידי התובע ביום האחרון לעבודתו.
ג. מר דימיטרי מורדוחוביץ (להלן – דימה), שהיה אחראי על נהגי הסעות מטעם הנתבעת, והיה מעורב בתקרית עם התובע ביום האחרון לעבודתו.
ד. מר ציון אוחיון (להלן – ציון), מנהל הנתבעת ואחראי על עובדי הניקיון, אשר העיד לגבי מתכונת העבודה של התובע.

8. תקופת העבודה של התובע והשכר שהוא קיבל

בתלושי השכר שהונפקו לתובע מופיע תאריך תחילת העבודה - ביום 1.5.14.
התובע החל לעבוד ביום 6.1.14 בחברת תהילת אורי. גב ברויטמן היא הבעלים של שתי החברות והיא הסבירה בתצהירה כי התובע החל את העבודה עם הגעתו ארצה כעובד זר בעל ויזת עבודה, ורק במהלך השנה בארץ הוא שינה את הסטטוס לאזרח (סעיף 8). משום כך הוא החל את העבודה בחברת תהילת אורי אשר מעסיקה עובדים זרים. לאחר שינוי הסטטוס לאזרח, הוא עבר לעבוד אצל הנתבעת.

ההסבר מתיישב עם השינוי בסטטוס של התובע, כפי שעולה מדרכונו ותעודת הזהות שלו. מדובר ברציפות ההעסקה, כאשר התובע המשיך לבצע את אותה העבודה – הסעת עובדים ברכבים של חברת תהילת אורי, ולאחר מכן של הנתבעת. כך שמתקיים רצף תעסוקתי (אותו "מקום העבודה"), אף שמדובר בשתי מעסיקות שונות.

לכן, אנו סבורות כי יש לראות את התובע כמי שעבד באותו מקום העבודה **ברציפות מיום 6.1.14 עד ליום 12.2.16**.

אשר לשכר שסוכם, בתלושי השכר שהונפקו לתובע מופיעים: "משכורת", "שעות שבת" ו"בונוס".

סכום הבונוס משתנה מחודש לחודש ולפי הנאמר על ידי גב' ברויטמן מדובר בגמול שניתן על תפקודו של הנהג לפי שיקול דעתה.

גב' ברויטמן התייחסה בתצהירה לשכר העבודה של התובע וציינה כי בתחילת העבודה היה שכרו בסך 6,000 ₪ לחודש ברוטו, במהלך העסקתו שכרו עלה בהדרגה עד לסך 6,500 ₪ ברוטו ובסיום העסקה שכרו הגיע לסך 7,000 ₪ (ראו סעיף 11 לתצהירה של גב' ברויטמן). אין מחלוקת בין הגרסאות ויש לקבוע כי השכר האחרון של התובע היה בסך 7,000 ₪ (ברוטו).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

9. תפקודו של התובע כעובד

נטען בכתב ההגנה כי בניגוד לטענת התובע, הוא לא היה עובד טוב. היו כנגדו תלונות על אלימות פיזית ומילולית, והיו לו מספר תקריות עם העובדים. התובע התייחס לכך בחקירתו בדיון ואמר כי אכן הייתה עובדת שהוא הסיע שהתלוננה במשטרה כנגדו, אך התלונה נסגרה. מדובר בעובדת בשם אסתר צ', שלפי דברי התובע "רבה עם כולם" וצועקת, ופעם הוא אמר לה שאם לא תהיה בשקט הוא יוריד אותה מההסעה. במשטרה אמרו לו שמכירים אותה, שהיא "רבה עם כולם בנתב"ג. הייתה עושה בלגאן" (ראו ע' 27 לפרוטוקול הדיון).

גב' ברויטמן אמרה בחקירתה בדיון שהתובע היה "עובד מצוין, היו תלונות והיו ויכוחים, הייתה תלונה במשטרה והייתי צריכה להסדיר את העניין הזה, הוא היה עובד טוב, לא עשה בעיות, לא כל כך קל למצוא עובד, גם אז וגם היום, למצוא עובדים אחראים..." (ע' 33, ש' 19-22 לפרוטוקול הדיון).

התובע, על אף הקושי להתרשם מעדותו נוכח התרגום, וגם גב' ברויטמן, עשו עלינו רושם אמין.

אנו מאמינות כי התובע אכן היה עובד טוב, ולא היו תלונות מהותיות לגבי תפקודו. אכן הוגשה תלונה על ידי עובדת שהוא הסיע, שנסגרה מיד, ואין בה כדי להטיל דופי בתפקוד התובע.

10. הודעה לעובד על תנאי העבודה

התובע טוען שהוא לא קיבל הודעה לעבודה על תנאי העבודה כפי שנדרש על פי חוק ומבקש על כך פיצוי.

לתצהירה של גב' ברויטמן צורפה "הודעת מעביד לעובד בדבר תנאי העסקה" הכוללת את הפרטים המהותיים הנדרשים בחוק הודעה לעבודה.

בתחתית ההודעה מופיע: "אישור העובד. אני מאשר בחתימתי כי קיבלתי את העתק ההודעה לידיי, וכי הבנתי את תוכנה, תאריך 1.5.2014 וחתימת העובד".

התובע לא הכחיש שהוא חתם על המסמך, הגם שהוא לא קורא בעברית.

יצוין כי התובע היה אז בעל אזרחות ישראלית, ונעזר באשתו, שמדברת בעברית, לצורך קריאת מסמכים והתקשרות בשפה העברית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

גב' ברויטמן אמרה בעדותה בדיון שגם קיימת הודעה לעובד מטעם חברת תהילת אורי, על אף שלא התבקשה להמציא אותה.

אנו מאמינות כי ההודעה אכן נמסרה לתובע ולכן, דין התביעה בגין רכיב זה להידחות.

11. נסיבות סיום העבודה של התובע

התובע פירט את גרסתו לעניין סיום העבודה (פיטוריו) בעדותו בדיון כך :

"שלוש משמרות שעבדתי ולא קבלתי משכורת. עשיתי את הנסיעות האלה לאשקלון גדרה. משמרת אחת שלי היתה לפחות 4 שעות. זה התחיל מזה שקבלתי נסיעה לאשדוד, אמרתי לדימה שהגעתי ממש מאוחר ולא אכלתי ארוחת בוקר וזה לא הסידור שלי, דימה אמר לי עכשיו יבוא בנאדם ותיתן לו את המפתח. הוא אמר לי שאני לא רוצה לתת את המפתח לאף אחד. דימה לקח את הטלפון והחל להתקשר. אני לא יודע עם מי הוא דיבר. דימה אמר לי אם לא תחזיר לי את המפתח תבוא משטרה. הכוונה למפתח של האוטו. אני אמרתי אני אקח את הנסיעה הזאת. את אלה שהגיעו ללילה".

(ע' 19 ש' 10-4 לפרוטוקול הדיון).

התרשמנו כי התובע סירב לבצע את הנסיעה הנוספת שדימה הורה לו לבצע משום שהיה עייף. לאחר מכן, דימה אמר לו להשאיר את הרכב ואת המפתחות והתובע סירב לכך. התובע נסע למשרדי הנתבעת בחולון, לגישתו, כדי להחזיר אותם לגב' ברויטמן. התובע מתאר את המשך התרחשות האירועים כך :

"זרקת את המפתחות?

ת. לא. הגעתי לחניון היה שם טכנאי יפים אחראי על המכוניות. שאלתי אם יאנה שם והוא אמר שלא. ספרתי לו מה שקרה עם דימה שדימה אמר לי על המשטרה. אני אמרתי ליפים הנה המכונית. לא נתתי את המפתח אלא שמתי אותו במשרד.

ש. אצל מי? מי היה במשרד?

ת. היתה שם איזה שהיא בחורה.

ש. פקידה?

ת. בחורה. לא יודע אם פקידה.

ש. החזרת לה את המפתח?

ת. שאלתי אותה איפה יאנה. היא אמרה שיאנה לא נמצאת.

ש. נתת לה את המפתח?

ת. לא. ליפים".

(ע' 25 לפרוטוקול הדיון).

בהמשך התובע העיד שהוא ציפה שמישהו יתקשר אליו כדי לתת לו סידור עבודה ולהגיד לו לקחת את הרכב, שהוא השאיר במשרד, אך אף אחד לא התקשר (ע' 26 ש' 31-30 לפרוטוקול הדיון).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

1 גב' ברויטמן לא הייתה נוכחת ביום האירוע (שהיה ביום שישי, יום שבו היא אינה עובדת).
2 היא אישרה שלא התקשרה אל התובע, מאחר שהוא אמר שלא יעבוד יותר. לדבריה, אשתו
3 התקשרה 10 פעמים כדי לבקש מכתב פיטורים ואף קיללה (ע' 34 לפרוטוקול הדיון).

4
5 גב' בלומר הצהירה בתצהירה כי הייתה ביום האירוע (יום שישי - 12.2.16) במשרדי הנתבעת.
6 התובע הופיע ודרש לדבר עם הנהלת החברה בטונים גבוהים ובשפה רוסית, שהעדה מדברת
7 גם. כאשר העדה אמרה לתובע כי עליו לחזור ביום ראשון, הוא זרק את המפתחות לעברה
8 ואמר לה ברוסית "אני לא מסכים להמשיך לעבוד בכסף הזה".

9
10 גם דימה העיד לגבי אירוע סיום העבודה של התובע. דימה לא הכחיש שהתובע סירב לבצע
11 את הנסיעה הנוספת בטענה כי הוא היה עייף. לגישתו לא הייתה הצדקה לעייפות שלו. כך
12 העיד: **"ממה הוא היה עייף כל כך? הביא פועלת אחת מלוד למשמרת לילה והחזיר לוד. מזה**
13 **הוא היה עייף כל כך? אם הוא היה עייף לא היה צריך לעבוד בעבודה זו"** (ע' 37-38 לפרוטוקול
14 הדיון). לגישתו, התובע אמר לו בתוקפנות: "אני לא אסע, אתה תסע".
15 דימה הוסיף כי אין לו סמכות לפטר עובדים, והעיד: **"שיכולים לחשוב על לפטר אותו. הנהלת**
16 **החברה יכולה לפטר אותו כי הוא לא מבצע את מה שמבקשים ממנו"** (ע' 38 ש' 12-13
17 לפרוטוקול הדיון).

18
19 המסקנה שלנו מן העדויות שנשמעו היא כי ביום האירוע חזר התובע מהנסיעה לפי סידור
20 העבודה שנמסר לו והתבקש על ידי דימה לבצע נסיעה נוספת. התובע סירב בטענה שהוא עייף.
21 אנו מאמינות שדימה אכן אמר לתובע שאם הוא לא מסכים לעשות את הנסיעה עליו להשאיר
22 את הרכב (גם אם אין לו סמכות לפטר עובדים). התובע לא הסכים להשאיר לדימה את
23 מפתחות הרכב, חיפש את גב' ברויטמן ונסע למשרד הנתבעת בחולון. התובע היה לחוץ, נוכח
24 המצב שנוצר, בסערת רגשות, ולכן, "זרק" את מפתחות הרכב ואמר שבכסף שהוא מקבל הוא
25 לא ימשיך לעבוד. אולם, זו לא הייתה יוזמה שלו, ולא הייתה לו כוונה אמיתית לסיים את
26 העבודה, אלא הייתה זו תגובה לדרישה של דימה ולהוראה שלו להחזיר את הרכב.
27 בהתחשב בנסיבות הוויכוח, על הנתבעת היה ליצור קשר עם התובע על מנת לתת לו סידור
28 עבודה ולהחזיר לו את הרכב כי בלעדיו הוא לא יכול לבצע את העבודה. גב' ברויטמן אישרה
29 שהיא לא דרשה מהתובע לחזור לעבודה, ואף דרישה זו לא הועלתה כאשר אשתו של התובע
30 התקשרה כדי לבקש מכתב פיטורים. הנתבעת אף לא ראתה לנכון לשלוח לתובע התראה
31 בכתב לחזור לעבודה.

32
33 נוכח הנסיבות, אנו סבורות כי התובע פוטר מהעבודה ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים והודעה
34 מוקדמת לפיטורים. כמו-כן, התובע זכאי להשבת הסכום שנוכה משכרו בגין תמורת הודעה
35 מוקדמת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

12. סכומים המגיעים לתובע

התובע עבד בסך הכול במשך 25.2 חודשים והשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים הוא בסך 7,000 ₪.
לכן, התובע זכאי לסך של 14,700 ₪. מסכום זה יש לקזז את הסך של 6,830 ₪ אשר הופקדו בקופת הפיצויים (על כך הסכים ב"כ התובע בסיכומיו – סעיף 24). לכן, זכאי התובע לפיצויי פיטורים בסך 7,870 ₪.

לאור המחלוקת הכנה בעניין נסיבות סיום העבודה של התובע וזכאותו לפיצויי פיטורים אין לחייב בפיצויי הלנה, בהתאם לסעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – **חוק הגנת השכר**).

התובע אף זכאי לתמורת הודעה מוקדמת בשיעור של שכר חודש אחד – 7,000 ₪ ולהחזר הסכום שנוכה משכרו - בסך 5,499 ₪.

אין חולק שהתובע לא זומן לשימוע. אולם, בנסיבות העניין, כאשר התובע הוא זה שהחזיר את מפתחות הרכב לנתבעת, והפיטורים היו במסגרת ויכוח בין התובע ובין הממונה עליו, דימה, אין אנו רואות לנכון לחייב בפיצוי על העדר שימוע.

13. תביעה בגין שעות נוספות

מהות העבודה של התובע היתה להסיע עובדים של הנתבעת, אשר סיפקה שירותי ניקיון בנמל התעופה בן גוריון. מאחר שהשירותים ניתנים 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, התובע עבד בשלוש משמרות – בוקר, צהריים וערב. התובע הסיע עובדים מיישובים שונים לנמל התעופה, חיכה ליציאת העובדים מהמשמרת הקודמת והסיע אותם לביתם.

התובע הצהיר לגבי שעות העבודה בכל אחת מן המשמרות, אף על פי שהעובדים היו מיישובים שונים, ועבודתו השתנתה בהתאם לסידור העבודה שהוא קיבל.

ברם, לתצהירה של גב' ברויטמן צורפו מסלולי נסיעה לגבי נקודות האיסוף של התובע במשמרות שבהן עבד. לפי גישתה לא היו כלל ימים שבהם עבד יותר מ-8 שעות.

גם דימה וגם ציון התייחסו בתצהיריהם לאורך יום העבודה של התובע וכן להפסקות במהלך יום העבודה, כשהוא המתין לסיום העבודה של עובדי המשמרת שהוא היה אמור להסיע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

לביתם. לפי תצהירו של דימה, המסלול של התובע לוקח בדרך כלל 7 שעות ו-30 דקות עבודה ברוטו (6 שעות עבודה נטו), כך ששבוע העבודה לא עולה על 36 שעות נטו.

בעניין החלות של חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה) על נהגים, נקבע בפסיקה (ע"ע (ארצי) 15546-05-11 שמעון בוסקילה נ' נתיבי מעין אביב בע"מ, מיום 24.2.15):

"האם תנאי עבודתו של המערער לא אפשרו לחברה כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלו? לטעמינו התשובה לכך היא שלילית. החברה לא הוכיחה, מדוע לא ניתן לפקח על שעות העבודה והמנוחה של המערער. למשל מדוע לא ניתן לנהל רישומי נוכחות על שעת ההתייצבות לטעינה במחסן בית האריזה, ועל היציאה ממנו, וכן על שעת היציאה לנסיעה לפי סידור העבודה, ההגעה למרכזים הלוגיסטיים, ההמתנה לפריקה שם, היציאה מהם והנסיעה בחזרה. אכן יכול ויטען כי לחברה אין יכולת לבחון את הדיווח של המערער, כפי שנקבע בעניין גמליאל. אלא שלטעמינו, מאז המועד בו נדון המקרה של גמליאל ועד ימינו נכנסו טכנולוגיות המאפשרות לשמור על קשר רציף עם נהג, ולפקח על שעות עבודתו, גם מבלי שטכנולוגיות אלה יפגעו בפרטיותו מעל הנדרש. כך למשל, אין מניעה מלקבל דיווח על שעת יציאה, מסלול נסיעה מועדי הגעה ויציאה מהמרכזים הלוגיסטיים וכיוצ"ב. כך, שביחד עם הטכנולוגיה, יאפשרו לבחון, מהן שעות העבודה של המערער, ועוד כהנה אמצעי פיקוח, וזאת אף מבלי להידרש למחלוקת אודות המשמעות שיש ליתן בעניינינו למערכת האיתוראן שהותקנה במקרה זה, לפחות לטענת החברה, ניהל המערער יומני הובלות. אמנם, יומנים אלה לא כללו את הנתונים האמורים, אך לא היה כל קושי לדרוש כי נתונים אלה יופיעו. זאת ועוד, בשונה מהמקרה שנדון בעניין גמליאל, כאן למערער היה קשר עם מקום העבודה לפחות פעם ביום, דבר שאיפשר לבחון את סבירות דיווחי המערער. כאמור, על מנת שעובד יבוא בגדרו של החריג הקבוע בסעיף 30(א)(6) לחוק, אין נדרשת יכולת לקיים פיקוח מוחלט במסגרתו ידע המעסיק, בכל רגע נתון, האם עומד העובד לרשות העבודה, אם לאו" (ההדגשות לא במקור).

על הנתבעת היה לנהל רישומי נוכחות של התובע, כאשר אין מחלוקת שאלה לא נוהלו. התובע ויתר הנהגים קיבלו סידורי עבודה, שבהם נקודות איסוף ופיזור של העובדים, אך לא נערך רישום של שעות העבודה בפועל של העובד. בהתאם, בהיעדר רישומי נוכחות מטעם הנתבעת, חל עליה הפיכת הנתל הראייתי שבסעיף 26 לחוק הגנת השכר. סעיף זה קובע:

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



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;

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

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

משעבר הנטל הראיתי אל המעסיקה, עליה היה להוכיח שהתובע לא עבד שעות נוספות כפי שהוא טוען. החזקה חלה עד המקסימום אשר נקבע בחוק (15 שעות נוספות בשבוע או 60 שעות בחודש).

התובע טען לעבודה במשך 11 שעות עבודה ביום. אולם, הוא סופר את שעות העבודה מרגע היציאה מביתו (ולא מתחילת העבודה לפי הסידור) ועד לחזרה לביתו בתום המשמרת.

מנגד, טוענת הנתבעת להפסקות במהלך יום העבודה של התובע. במהלך יום העבודה ניתן לנכות את זמן ההפסקה, אם העובד חופשי לעשות לעצמו באותו פרק זמן (סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה). אולם, אין אנו מאמינות שזה היה המצב במקרה של התובע, שלא היה חופשי לעצמו בזמן שבו הוא המתין לסיום המשמרת של העובדים שהוא אמור היה להסיע לביתם.

בהתאם לאמור לעיל, אנו סבורות כי הנתבעת לא הצליחה להרים את הנטל הראיתי שהוטל על כתפיה, בהעדר רישומי נוכחות כדין. על כן, יש לחייב את הנתבעת בתשלום בגין 60 שעות נוספות בחודש.

אנו מקבלות את חישובי ב"כ התובעת בסיכומי תשובה, שלפיהם התובע זכאי ל-40 שעות בחודש לפי 125% ו-20 שעות בחודש לפי 150%, כאשר הבסיס לחישוב הוא 26 ₪ לשעה (2,080 ₪ לחודש X 25 חודשים) = 52,000 ₪.

14. לסיכום

נוכח האמור לעיל, אנו מחייבות את הנתבעת לשלם לתובע סכומים כדלקמן:

א. סך של 7,870 ₪ בגין פיצויי פיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.3.16 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39032-07-16

- 1 ב. סך של 7,000 ₪ בגין תמורת הודעה מוקדמת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל
2 מיום 1.3.16 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
3
4 ג. סך של 5,499 ₪ בגין שכר עבודה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.3.16
5 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
6
7 ד. סך של 52,000 ₪ בגין שעות נוספות, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
8 1.3.16 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
9
10 כמו-כן, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 8,000 ₪.
11
12 15. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 יום מקבלתו.
13
14 ניתן היום, כ"ז סיוון תשע"ט, (30 יוני 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
15
16

3.47

[Signature]

[Signature]

גב' צביה דגני,
נציגת מעסיקים

עידית איצקוביץ, שופטת
אב"ד

גב' דבורה פינקלשטיין,
נציגת עובדים

