



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

1 30 יולי 2023

לפני:

כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד

גב' אורנה אבידן – נציגת ציבור (עובדים)

גב' דליה קוטאי – נציגת ציבור (מעסיקים)

התובע

יעקב שטרית

ע"י ב"כ: עו"ד עופר אקשטיין

-

הנתבעת

עפר המרכז שלג 1991 בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד עודד ערמוני

2

3

פסק דין

4

5 1. לפנינו תביעת התובע אשר הועסק אצל הנתבעת כמפעיל "שופל", 3 תקופות,

6 לתשלום שכר עבודה וזכויות סוציאליות נוספות בגין תקופת עבודתו וסיומה.

7

8 2. נביא להלן את העובדות שאינן שנויות במחלוקת, טענות הצדדים, נתאר את

9 עיקר הדיון שהתקיים, ונפרט את הכרעת בית הדין.

10

העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים

11

12

13 3. הנתבעת הינה חברה המבצעת עבודות עפר.

14

15 4. התובע הועסק אצל הנתבעת כמפעיל ציוד מכני הנדסי (שופל).

16

17 5. על יחסי העבודה בין הצדדים חלות הוראות צווי ההרחבה בענף הבנייה.

18

19 6. התובע הועסק אצל הנתבעת 3 תקופות בהתאם לפירוט שלהלן:

20

21 א. תקופה ראשונה, משנת 2001 ועד לשנת 2014. תקופת העבודה

22 הופסקה לאחר שהתובע נפגע בתאונת דרכים ולא היה מסוגל

23 להמשיך בעבודתו (להלן: "התקופה הראשונה");



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

ב. תקופה שנייה, מיום 1.7.15 ועד ליום 28.8.17 (להלן: "התקופה השנייה");

ג. תקופה שלישית, מיום 14.8.18 ועד ליום 17.3.21 (להלן: "התקופה השלישית");

7. בתום התקופה השנייה והשלישית לעבודה, התובע התפטר מעבודתו.

8. לתובע לא נמסרה הודעה על תנאי העסקה באי אילו מתקופות העסקתו.

9. בחודש מרץ 2021 הועסק התובע משך 13 ימים אולם שכרו קוזז כנגד חוב נטען בגין ימי חופשה.

10. בגין החודשים 7/15 ועד 8/16 במהלך התקופה השנייה ובגין כל התקופה והשלישית לעבודתו של התובע, לא הפקידה הנתבעת לתגמולים ולפיצויים, לטענתה לבקשת התובע.

טענות התובע

11. לטענת התובע, בתום התקופות השנייה והשלישית הוא התפטר מעבודתו בדין מפוטר בשל הימנעותה של הנתבעת מלבצע הפקדות לתגמולים ולפיצויים. לפיכך עתר התובע לחלף הפקדות לתגמולים ולפיצויים.

12. עוד דרש התובע בתביעתו את שכרו האחרון, פדיון חופשה, פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה ופיצויים בגין תלושי שכר שלא נמסרו לו בזמן אמת.

טענות הנתבעת

13. לטענת הנתבעת, התובע התנה את חזרתו לעבודה ערב תקופת העבודה השנייה, בהימנעותה של הנתבעת מהפקדת כספים לפנסיה. בשל הקושי לגייס כוח אדם מקצועי בתחום נעתרה הנתבעת לבקשתו של התובע והגיעה עמו להסכמה על שכר כולל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

14. בתום התקופה השנייה, שולמו לתובע פיצויי פיטורים.

15. טענות ההגנה לגבי כל אחד מרכיבי התביעה יפורטו בהמשך בפרקים הרלוונטיים.

ההליך בבית הדין

16. ביום 19.1.22 התקיים דיון מקדמי בפני חברתי כב' הרשמת מרב חבקין (כתוארה אז), לאחריו ניתן צו להגשת תצהירי עדות ראשית.

17. התובע הגיש תצהיר אחד מטעמו, ומטעם הנתבעת הוגש תצהיר הבעלים והמנכ"ל מר הרצל שלג (להלן: "מר שלג").

18. ביום 23.2.23 התקיימה ישיבת הוכחות במסגרתה נשמעו עדויות הצדדים ובתום הדיון הצדדים ביקשו לסכם את טענותיהם בכתב.

19. סיכומי התובע הוגשו ביום 1.5.23 וסיכומי הנתבעת ביום 20.6.23.

דיון והכרעה

20. לאחר שעיינו היטב בכלל המסמכים שהונחו בפנינו, שמענו את עדויות הצדדים וסיכומיהם בעל פה, שוכנענו כי דין התביעה **להתקבל** בחלקה הארי, ולהלן נימוקי פסק הדין.

ההסכמה הנטענת להימנע מהפקדות פנסיוניות

21. אין מחלוקת בין הצדדים כי הנתבעת לא הפקידה עבור התובע לתגמולים ולפיצויים בחלק מתקופת עבודתו השנייה ובכל תקופת עבודתו השלישית. לטענת הנתבעת היא פטורה מפיצוי התובע ברכיב תביעה זה שכן הימנעותה מהפקדות פנסיוניות הייתה לבקשת התובע, אשר קיבל אותה עת קצבת נכות מקופת הפנסיה וחשש לפגיעה בקצבה. לטענתה עקב מצוקת כוח אדם אצלה נאלצה להיעתר לבקשת התובע וגילמה בשכר את שווי ההפקדות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

22. כפי שנראה להלן, לא מצאנו יסוד לטענותיה של הנתבעת, לא בפן העובדתי ולא בפן המשפטי כפי שנבהיר להלן.
23. התובע העיד כי לא ויתר על הפקדות פנסיוניות ותמך את עדותו במסרון ששלח לנתבעת עוד ביום 13.9.17 בו הוא דרש לקבל את ההפקדות שלא בוצעו בתקופה השנייה לעבודתו. כמו כן, גם במכתב ההתפטרות מיום 17.2.21 טען התובע כי הוא החליט להתפטר מעבודתו עקב העדר ההפקדות הפנסיוניות.
24. בעדותו בפנינו חזר התובע חוזר ונשנה על טענתו לפיה לא ויתר על הפקדות פנסיוניות¹ ועדותו עשתה על בית הדין רושם מהימן.
25. אמנם התובע רמז בעדותו כי יתכן וויתר על הפקדות פנסיוניות במשך 3 חודשים בתחילת תקופת העבודה השנייה² אולם הוא עמד על ההפקדות הפנסיוניות בגין יתר תקופות העבודה כפי שהראינו לעיל. זאת ועוד, אין חולק כי הנתבעת הפקידה עבור התובע לפנסיה ולפיצויים בשנה האחרונה לתקופת העבודה השנייה, עובדה השומטת ממילא את הקרקע מתחת לטענותיה לפיהן הייתה הסכמה להימנע מהפקדות פנסיוניות.
26. ממילא לא הוכח בפנינו כי התובע ביקש להימנע באופן גורף מהפקדות פנסיוניות בתקופת העבודה השנייה והשלישית ואף אם הייתה "הסכמה" של התובע להימנעות מעסיקתו מהפקדה לפנסיה לאו הסכמה היא. מדובר בזכות קוגנטית המעוגנת בדין, ואשר איננה ניתנת לוותר אף לא בידי העובד עצמו³.
27. באשר לטענה כי שכרו של התובע גילם בתוכו לכאורה גם את ההפקדות לפנסיה ולפיצויים, הרי שהטענה בעניין זה איננה יכולה לעמוד. ראשית, בפן העובדתי, הטענה לא הוכחה. ההפך הוא הנכון. כך למשל עת החלה הנתבעת להפקיד עבור התובע לפנסיה ולפיצויים בתקופת העבודה השנייה, שכרו של התובע לא קטן ונשאר כמו שהוא. אם שכרו של התובע גילם את ההפקדות לפנסיה ולפיצויים מצופה היה כי שכרו של התובע יקטן עם תחילת ההפקדות הפנסיוניות ולא היה. שנית, בפן המשפטי, אף אם הייתה מוכחת הסכמה מעין זו, הרי שזו אינה עולה בקנה אחד עם הוראות הדין. הזכות לקבלת פיצויי פיטורין הינה זכות סוציאלית

¹ פרוטוקול עמ' 4, שורה 39; עמ' 7, שורות 6-7; עמ' 8, שורות 8-11;

² פרוטוקול עמ' 10, שורות 4-38.

³ עע (ארצי) 52949-05-10 ליליה וולצ'ק נ' ש. אלברט עבודות ציבוריות (28.3.12). ראו גם: סעש (ת"א) 24274-03-19 טטיאנה בליומביץ - קרן חצרוני (1.8.22).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

- 1 הנתונה, ככלל, לעובד לעת פטורים או בנסיבות מסוימות גם עם התפטרותו,
2 והיא עשויה להגשים תכליות שונות⁴. תהא תכלית החוק אשר תהא, נקבע כי
3 "אין ספק כי מטרת החוק איננה קבלת כספים מהמעביד במהלך העבודה, אלא
4 ליתן לעובד המסיים את עבודתו אצל המעביד סכום כסף"⁵. חריג לכלל זה מצוי
5 בסעיף 28 לחוק פיצויי פטורים, המאפשר למעסיק ולעובד לערוך הסכם לפיו
6 תשלום הפיצויים לעובד כלול בשכר העבודה, וזאת בכפוף לכך ששר העבודה
7 יאשר את ההסכם⁶. בענייננו כאמור אין הסכם המתיר תשלום שכר הכולל פיצויי
8 פטורים וממילא לא הוצג אישור של שר העבודה להסכם כאמור ולפיכך ברי כי
9 הנתבעת לא הייתה רשאית לכלול בשכרו של התובע תשלום חלף ההפקדות
10 פיצויים. אותו רציונל חל גם ואף ביתר שאת בקשר להפקדות לתגמולים, שכן
11 כספים אלה מיועדים לשימוש של העובד בעת היציאה לגמלאות ואמורים
12 לשמש אותו למחייתו עד הפטירה.
13
14 28. מכאן, לא מצאנו לקבל את טענת הנתבעת לפיה שכרו של התובע כלל בחובו גם
15 הפקדות לתגמולים ולפיצויים וטענותיה של הנתבעת בעניין זה נדחות.
16
17 29. משלא הפקידה הנתבעת כספים לגמל (פיצויים ותגמולים) הרי שהנתבעת חייבת
18 לפצות את התובע בגובה ההפקדות המתחייבות מכוח צו ההרחבה בענף הבנייה.
19
20 30. בטרם נחשב את גובה הפיצוי המגיע לתובע בעניין זה נותר לדון בטענת התובע
21 לפיה יש להטיל על הנתבעת הן את חלקו של העובד והן את חלקו של המעסיק
22 בהפקדות. לטענת התובע, בשל העובדה כי בין הצדדים סוכם על שכר נטו הרי
23 שהסכמה זו כוללת בחובה את התחייבות המעסיק להפקיד לפנסיה גם את חלקו
24 של התובע בתגמולים כפי שהיה בפועל בתקופת הראשונה לעבודתו.
25
26 31. אכן מתלושי השכר עולה כי הצדדים סיכמו על שכר נטו חודשי, מר שלג לא חלק
27 על כך בעדותו⁷, ואף אישר כי בתקופה הראשונה לעבודתו הנתבעת שילמה את
28 חלקו של התובע בתגמולים⁸. עם זאת, כפי שראינו לעיל, בין הצדדים נתגלעה
29 מחלוקת בנוגע לעצם זכאותו של התובע להפקדות פנסיוניות בתקופות העבודה
30 השנייה והשלישית, והגם שקבענו לעיל כי קמה לתובע זכאות כזו, קביעה זו

⁴ (ראו ע"ע 300274/96 צדקא - מדינת ישראל - גלי צה"ל, פ"ד לו (2001) 625)

⁵ דב"ע נא/58-3 קליינמן - מכון בית יעקב למורות, עבודה ארצי, כרך א (1), 76 (1991) סעיף 8 לפסק הדין)

⁶ ראו גם: עע (ארצי) 64836-09-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' Gebre Okubazgy (9.8.17).

⁷ פרוטוקול עמ' 20, שורות 35-36; עמ' 21, שורות 28-35.

⁸ פרוטוקול עמ' 20, שורות 34-35.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

1 איננה נעוצה בהסכם העבודה שבין הצדדים אלא בהוראות צו ההרחבה בענף
2 הבניה. למעשה, לא מצאנו כי הנתבעת הסכימה להפקיד לתובע לפנסיה בכל
3 התקופות השנייה והשלישית, יתכן אף כי סברה כי היא פטורה מכך בחלק
4 מהתקופות. בכל מקרה, בהעדר "הסכמה" להפקדות פנסיוניות בתקופות
5 השנויות במחלוקת לא ניתן להסיק "הסכמה" להפקדת חלקו של העובד נוסף
6 על חלקו של המעסיק בתגמולים.

7
8 32. מטבע הדברים חלקו של העובד בתגמולים משולם על ידי העובד, והתובע לא
9 הביא ראיה הסותרת את הנחת הבסיס הזו. הסכמת הצדדים לשכר מסוים
10 בערכי "נטו", בלי שהוסכם מפורשות כי חלקו של העובד יופקד על ידי המעסיק,
11 אין משמעה בנסיבות העניין כי הנתבעת מחויבת הייתה לממן לתובע את חלק
12 העובד בהפקדות לפנסיה.

13
14 33. על יסוד קביעות אלה ניגש כעת לחישוב הזכאות של התובע לחלף הפקדה
15 לתגמולים.

הפקדה לפנסיה

16
17
18
19 34. אין חולק כי הנתבעת לא הפקידה לתובע לפנסיה בגין התקופה שמיום 1.7.15
20 ועד ליום 30.8.16 בתוך התקופה השנייה ולא הפקידה כלל בגין כל תקופת
21 העבודה השלישית, ולפיכך החישוב שלהלן נעשה בגין התקופות הנ"ל.

22
23 35. בהתאם לסעיף 24 לצו ההרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה, עבודות
24 ציבוריות ושיפוצים 2015, התובע היה זכאי להפקדות פנסיוניות מיום תחילת
25 עבודתו (בכל אחת מתקופות העבודה).

26
27 36. בצווי ההרחבה בענף הבניין נקבע בעבר כי חובת הביטוח הפנסיוני היא בגין
28 השכר התעריפי בלבד ללא קשר לשכר המבוטח בפועל. אולם, בניגוד לנטען כל
29 ידי הנתבעת, בצו ההרחבה הרלוונטי משנת 2015 נקבע שככל ששכרו הקובע של
30 העובד לפיצויי פיטורים (לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ותקנותיו)
31 גדול מן השכר התעריפי, יגדל השכר המבוטח, בהתאם למתחייב על פי צו
32 ההרחבה להסכם קיבוצי כללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק מיום
33 6/3/2011 כפי שיעודכן מעת לעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

37. בהתאם לסעיף 6 (ג) לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מזמן לזמן, הנמוך מבין השניים.

38. מכאן, ובשים לב כי שכרו של התובע עלה על השכר הממוצע במשק בכל התקופה הרלוונטית, השכר ממנו יגזרו ההפקדות הפנסיוניות של התובע בתקופת הרלוונטית הוא השכר הממוצע במשק.

39. בהתאם לצו ההרחבה בענף הבנייה 2018 שגם הוא רלוונטי לענייננו הוגדלו שיעורי הפקדות המעסיק לתגמולים בביטוח פנסיוני והועמדו על 7.1% מהשכר המבוטח החל מחודש יולי 2018.

40. לפיכך, התובע זכאי לחלף הפקדה לתגמולים בסך 30,687 ₪ לפי הפירוט שבטבלה להלן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

חודש	שכר ממוצע	שיעור ההפקדה לתגמולים	חלף הפקדה לתגמולים	
יול-15	9123	6%	547.38 ₪	
אוג-15	9123	6%	547.38 ₪	
ספט-15	9123	6%	547.38 ₪	
אוק-15	9123	6%	547.38 ₪	
נוב-15	9123	6%	547.38 ₪	
דצמ-15	9123	6%	547.38 ₪	
ינו-16	9334	6%	560.04 ₪	
פבר-16	9334	6%	560.04 ₪	
מרץ-16	9334	6%	560.04 ₪	
אפר-16	9334	6%	560.04 ₪	
מאי-16	9334	6%	560.04 ₪	
יונ-16	9334	6%	560.04 ₪	
יול-16	9334	6.25%	583.38 ₪	
אוג-16	9334	6.25%	583.38 ₪	
אוג-18	4901	7.10%	347.97 ₪	מחצית חודש
ספט-18	9802	7.10%	695.94 ₪	
אוק-18	9802	7.10%	695.94 ₪	
נוב-18	9802	7.10%	695.94 ₪	
דצמ-18	9802	7.10%	695.94 ₪	
ינו-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
פבר-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
מרץ-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
אפר-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
מאי-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
יונ-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
יול-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
אוג-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
ספט-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
אוק-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
נוב-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
דצמ-19	10139	7.10%	719.87 ₪	
ינו-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
פבר-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
מרץ-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
אפר-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
מאי-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
יונ-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
יול-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
אוג-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
ספט-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
אוק-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
נוב-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
דצמ-20	10428	7.10%	740.39 ₪	
ינו-21	10428	7.10%	740.39 ₪	
פבר-21	10428	7.10%	740.39 ₪	
מרץ-21	10428	7.10%	740.39 ₪	
			30,687.26 ₪	



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

פיצויי פיטורים

41. התובע התפטר מעבודתו, בשתי תקופות העבודה השנייה והשלישית, לטענתו בשל העדר הפרשה לגמל.

42. סעיף 11א לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, קובע כי עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים אם התפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

43. הלכה פסוקה היא, כי עובד המבקש להוכיח זכאותו לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11א(א) לחוק, צריך לעמוד בשלושה תנאים:

א. עליו להוכיח כי אכן הייתה הרעה מוחשית בתנאי העבודה או שהתקיימו נסיבות אחרות שביחסי העבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו;

ב. עליו להוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או הנסיבות הללו;

ג. עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעסיק על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או את הנסיבות ככל שהיא ניתנת לתיקון. **לתנאי זה קיים חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים, עת ברור כי המעסיק אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת⁹.**

44. מהראיות שהונחו בפני בית הדין, התרשמנו כאמור לעיל, כי בתקופה השנייה לעבודתו, הנתבעת נמנעה מלהפקיד עבור התובע לפנסיה בתקופה שמיום 1.7.15 ועד לחודש 8.16 ובתקופה השלישית, לא הפקידה לפנסיה כלל.

⁹ דב"ע (ארצי) שנ/10 - 3 כהן נ' הלר פיסול ותכשיטים בע"מ, פד"ע כא 238; ע"ע (ארצי) 354/07 אחים אוזן-חברה לבנייה פיתוח וייזום בע"מ נ' ולי טקין ואח' (27.1.10).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

45. הימנעותה של הנתבעת לפצות את התובע בגין העדר הפקדה לפנסיה בחלקה הראשון של התקופה השנייה וסירובה להפקיד עבור התובע לפנסיה בתקופה השלישית, פגעה בזכויותיו הפנסיוניות של התובע, והתרשמו כי הדבר הקשה עליו להמשיך בעבודתו בכל אחת מהתקופות השנייה והשלישית.

46. עדותו של התובע לפיה הוא מפרנס 7 נפשות, ובין היתר בשל כך לא הרשה לעצמו לוותר על זכויותיו חידדה את הפגיעה שנגרמה לו ממחדלי הנתבעת, והבהירה את הפגיעה בזכויותיו. התפטרותו של התובע, ממקום עבודה שאינו מקיים את הוראות הדין וכפועל יוצא אינו מספק לו עתיד כלכלי איתן, הינה בנסיבות העניין התפטרות בדין מפוטר העולה בקנה אחד עם הוראות סעיף 11א' לחוק פיצויי פיטורים על שתי חלופותיו.

47. בנסיבות אלה, קמה לתובע הזכות לפיצויי פיטורים מלאים בסך 55,835 ₪ לפי הפירוט שלהלן:

התקופה השנייה

- 12,314 ₪ (שכר אחרון) X 26/12 שנים = 26,680 ₪. בניכוי 12,050 ₪ שהופקדו על ידי הנתבעת ע"ח פיצויי פיטורים בתקופה שמחודש 9/16 ועד 8/17 כולל¹⁰ = 14,630 ₪.

- בשים לב שהתובע עתר לפיצוי נמוך מזה בגין תקופת העבודה השנייה¹¹, הרי שלא ייפסק לו יותר מהסכום הנתבע בסך 12,908 ₪.

התקופה השלישית

16,617 ₪ (שכר אחרון) X 31/12 שנים = 42,927 ₪

¹⁰ נספח ב' לתצהיר מר שלג.
¹¹ סעיף 15 לכתב התביעה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

פדיון חופשה

48. התובע עתר בכתב התביעה לפדיון חופשה בגין תקופת עבודתו השנייה בלבד. לטענתו, הנתבעת הפחיתה את כל ימי החופשה שלו שלא כדין בכל יום שבו ירד גשם והעבודה הופסקה למספר שעות. הוא העמיד את תביעתו בעניין זה על 17 ימי חופשה. בתצהירו הרחיב התובע את התביעה ל-28 ימי חופשה ובסיכומיו העמיד אותה על 42 ימי חופשה.

התובע לא ביקש לתקן את כתב התביעה ועל כן "תיקון" הסכום הנתבע בתצהיר ובסיכומיו אסורים ובית הדין יתעלם מההרחבה שנעשתה בעניין זה.

49. הנתבעת הכחישה את זכאותו הנטענת של התובע לפדיון חופשה וטענה כי הוא קיבל את כל המגיע לו כדין כמפורט בתלושי השכר.

50. אומנם הנתבעת לא הציגה פנקס חופשה ותלושי השכר אינם תחליף לפנקס החופשה. אך כבר נפסק זה מכבר כי "הצגת תלוש השכר מהווה ראשית ראייה בכתב' למאזן ימי חופשה המגיע לעובד, בהיעדר ראיה לסתור זאת"¹², ובעניין צבר ברזל¹³ פסק בית הדין הארצי לעבודה כדלקמן:

"הרמת נטל ניצול ימי החופשה השנתית יכול ותעשה דרך הצגת 'פנקס החופשה' או על דרך הצגת ראיות אחרות, נקבע כי הרמת הנטל אינה מותנית, דווקא, בהצגת פנקס חופשה שנתית, וניתן להגיע למסקנה כי המעביד שילם את מלוא ימי החופשה המגיעים לעובד גם על יסוד ראיות אחרות¹⁴. למשל בהצגת תלוש שכר המהווה ראשית ראייה בכתב להוכחת מאזן ימי החופשה המגיעים לתובע¹⁵."

51. מעיון בתלושי השכר בתקופה השנייה לעבודתו של התובע, ניתן להתרשם מצבירה קבועה של ימי חופשה מדי חודש בחודשו, ומניצולם על ידי התובע מבלי ששכרו הופחת. מכאן, מהרישום בתלושי השכר עולה כי הנתבעת צברה עבור התובע ימי חופשה כדין, אפשרה לו לנצל ימי חופשה בפועל ובתשלום. לא מצאנו

¹² עד"מ (ארצי) 19/07 עמוס 3 בע"מ - סלוצקי שי, (25.11.08).

¹³ ע"ע (ארצי) 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ - משה שמיר, (13.1.11). ראו גם ע"ע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ נ' ולנטינה פרנצב (1.6.15).

¹⁴ ע"ע (ארצי) 1415/04 אברהם גולדה - גולדה שטיחים וטפטים בע"מ, (2005).

¹⁵ דב"ע (ארצי) נה/193-3 חנן זומרפלד - מלון זוהר בע"מ, (1996).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

עדות לכך כי הנתבעת ניכתה ימי חופשה עבור ימי גשם לכאורה, והתובע אף לא
טרח לשאול את מר שלג שאלות בעניין זה במסגרת החקירה הנגדית.
52. התובע אף לא הראה כי הליון בזמן אמת בפני הנתבעת על עריכת מאזן שגוי של
ימי חופשה, כפי שהליון על העדר ההפקדות לגמל.

53. השאלות שהופנו למר שלג בחקירתו הנגדית בעניין ניצול ימי החופשה נגעו
לתקופה השלישית, אולם גם כאן לא הצליח התובע להצביע על פגם כלשהו
במאזן ימי החופשה בתלושים.

54. נוכח האמור התובע לא סתר את הרישום בתלושי השכר, המהווה כאמור ראיה
לכאורה לאמיתות תוכנם. לפיכך, התביעה לפדיון ימי חופשה נדחת.

שכר עבודה

55. התובע הליון על כך כי על אף שהעבד 13 ימי עבודה בחודש האחרון לעבודתו,
במרץ 2021, הנתבעת קיזזה את מלוא השכר שהגיע לו.

56. כאמור, הנתבעת טענה כי קיזזה משכרו האחרון של התובע את חובו בגין ימי
חופשה (13 במספר) שנוצלו על ידו ביתר כמפורט בתלוש השכר.

57. כאמור לעיל, לא מצאנו פגם במאזן ימי החופשה שנוהל על ידי הנתבעת בתלושי
השכר של התובע, ובתלוש מרץ 2021 התובע נותר ביתרה שלילית של 13 ימי
חופשה אשר קוזזו מול 13 ימי העבודה בהם הועסק באותו חודש.

58. נוכח האמור, התובע אינו זכאי לפיצוי כלשהו בגין רכיב תביעה זה.

הודעה לעובד

59. התובע עתר לפיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה בתקופה השנייה
והשלישית להעסקתו של התובע.

60. הנתבעת הודתה באי מסירת הודעות על תנאי העסקה, וטענה כי הדבר נעשה
בתום לב וכי ממילא זכויותיו של התובע היו ידועות לו היטב.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

61. סעיף 5 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן - "חוק הודעה לעובד") קובע כדלקמן:

"(א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי על הפרת הוראות חוק זה והוא רשאי –
(1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין;
(2) ליתן צו עשה לתיקון ההפרה.
(ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביוזעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או המעסיק לא מסר לעובדו, ביוזעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה).
(2) פיצויים לדוגמא כאמור בפסקה (1) יהיו בסכום שלא יעלה על 15,000 ₪ ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר..."

62. הרציונאל העומד מאחורי הדרישה למסירת הודעה על תנאי העבודה לעובד, הינו להבטיח שבידי העובד יהיה מידע באשר לתנאי עבודתו, על מנת לאפשר לו לעמוד על זכויותיו, כמו גם על מנת למנוע מחלוקות עתידיות בינו לבין המעסיק.

63. לצד חובת מסירת ההודעה המחוקק קבע כי ככל שנמסר לעובד הסכם עבודה בכתב במועד הנדרש למסירת ההודעה לעובד וכלולים בו רכיבי תוכן ההודעה לעובד – אזי יהיה בכך משום מילוי החובה מכוח חוק הודעה לעובד (סעיף 2(ד) לחוק הודעה לעובד).

64. מר שלג הודה כי לא ערך עם התובע הסכם עבודה או מסר לו הודעה על תנאי העסקה¹⁶, לטענתו בתום לב.

65. בהתחשב בעובדה כי בתיק דנן הייתה מחלוקת בין הצדדים בקשר לזכאותו של התובע להפקדות פנסיוניות בתקופה השנייה והשלישית, ואם הנתבעת הייתה חייבת גם בהפקדות חלק העובד בתגמולים או לאו, הודעה על תנאי העסקה הייתה חוסכת התדיינות משפטית מיותרת, ומכאן חשיבותה.

¹⁶ סעיף 13 לתצהיר עדות הראשית של מר שלג.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

66. בהתחשב באמור לעיל, החלטנו להעמיד את הפיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה בגין התקופה השנייה והשלישית ע"ס כולל של 7,500 ₪.

תלושי שכר

67. התובע כאמור עתר לפיצוי בגין אי מסירת תלושי השכר במועד במהלך תקופת העבודה השלישית.

68. הנתבעת הכחישה את טענותיו של התובע וטענה כי מסרה לו את כל תלושי השכר מדי חודש בחודשו ואם הייתה תקלה בכך, הרי שמדובר באירועים נקודתיים, ללא כוונת מכוון, אלא מן הסוג המתרחש לעיתים במקומות העבודה.

69. בהתאם לפסיקה בעניין קליין¹⁷ "בית הדין רשאי לפסוק פיצויים לדוגמה באחת או יותר מהחלופות הבאות: הראשונה, המעסיק לא מסר, ביוזעין, את תלושי השכר במועד, קרי "לא יאוחר מהיום הקובע"; השנייה, תלושי השכר מנוגד להוראות סעיף 24(א) לחוק, קרי לא כלל את הפרטים המפורטים בתוספת לחוק; השלישית, בתלושי השכר לא נכללים "פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24ב, קרי מקום בו שולם לעובד פרטי שכר שנמנו בתוספת לחוק אך הדבר לא צוין בתלושי השכר".

70. בענייננו רלוונטית החלופה הראשונה שהוזכרה בפסק הדין בעניין קליין באשר התובע טוען כי לא קיבל את תלושי השכר בזמן.

71. התובע העיד כי דרש לקבל את תלושי השכר פעם אחר פעם והנתבעת התמהמהה במסירתם, והוא תמך את טענותיו במסרונים ששלח לנתבעת בעניין זה. אמנם, לא מן הנמנע כי התובע דרש במסרונים את תלושי השכר במרוכז בדיעבד לאחר שאלה נמסרו בזמן אמת ואבדו כפי שהעיד מר שלג¹⁸, אולם מעדותו של התובע התרשמנו כי הנתבעת לא הקפידה על מסירת תלושי השכר במועד. עדותו של התובע בעניין זה עשתה עלינו רושם מהימן ומר שלג לא סתר אותה באומרו כי

¹⁷ ע"ע 3565-11-19 קייטרינג השרון מס. 1 (1993) בע"מ – שני קליין (6.1.21).
¹⁸ פרוטוקול עמ' 15, שורות 5-10.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

1 "לפעמים קרה שהיה פיגור של שבוע שבועיים"¹⁹ ובמקום אחר העיד כי "היו
2 ימים של עיכובים"²⁰.

3
4 72. למרות שמר שלג הודה כי היו לעיתים עיכובים במסירת תלושי השכר, לא
5 התרשמנו כי הדבר נעשה בחוסר תום לב והראיה כי התביעה בעניין זה נגעה רק
6 לתקופה השלישית לעבודתו של התובע.

7
8 73. נוכח האמור, משום שמצד אחד הוכח בפנינו כי היו עיכובים במסירת תלושי
9 השכר ומאידך גיסא מצאנו כי העיכובים היו בתום לב, ותלושי השכר נמסרו
10 לתובע הגם אם באיחור, החלטנו לעמיד את הפיצוי בגין רכיב תביעה זה על הצד
11 הנמוך בסך כולל של 2,000 ₪.

12
13 74. נוכח האמור לא מצאנו הצדקה לפסיקת פיצוי ברכיב תביעה זה.

סוף דבר

14
15
16
17 75. בנסיבות אלה, הנתבעת תשלם לתובע, בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין
18 לידיה, סך של 96,022 ₪ (קרו), לפי הפירוט שלהלן:

- 19
20 א. חלף הפקדה לתגמולים בסך 30,687 ₪;
21 ב. פיצויי פיטורים בסך 55,835 ₪;
22 הנתבעת תמסור לתובע בתוך המועד האמור טופס 161 לשחרור הכספים
23 שהופקדו בגינו בחלק מהתקופה השנייה.
24 ג. פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה בסך 7,500 ₪;
25 ד. פיצוי בגין עיכובים במסירת תלושי השכר בסך 2,000 ₪;

26
27 על הסכומים הנ"ל יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 17.3.21 ועד
28 למועד התשלום המלא בפועל.

29
30 76. בנוסף, תישא הנתבעת בהוצאות התובע בהליך בסך 2,000 ₪ ובשכר טרחת עו"ד
31 בסך 10,000 ₪.

¹⁹ פרוטוקול עמ' 15, שורה 5.
²⁰ פרוטוקול 25, שורות 17-19.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2347-09-21

77. ערעור על פסק דין זה הוא בזכות. ערעור ניתן להגיש לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 יום מיום שפסק הדין יומצא לצד המבקש לערער.

המזכירות תמציא את פסק הדין לצדדים.

ניתן היום, י"ב אב תשפ"ג, (30 יולי 2023), בהעדר הצדדים.

גב' דליה קוטאי,
נציגת ציבור (מעסיקים)

כאמל אבו קאעוד,
שופט בכיר

גב' אורנה אבידן,
נציגת ציבור (עובדים)