



**בית הדין האזורי לעבודה תל אביב**

סע"ש 63075-11-17

1 03 ספטמבר 2020

2

**לפני:**

**כב' השופט אורן שגב**

**נציגת ציבור (עובדים) גב' הלן הרמור**

**נציגת ציבור (מעסיקים) גב' שרה אבן**

**התובע**

**יזן זידאן ת.ז. 917550832**

**ע"י ב"כ עו"ד מאירי**

**הנתבעת**

**ג.רגב ייזום 2000 (2004) בע"מ ח.פ. 513560177**

**ע"י ב"כ עו"ד מנסור**

3

4

**פסק דין**

5

6 האם התובע זכאי לזכויות שונות הנובעות מתקופת עבודתו אצל הנתבעת ומסיומה?  
7 זוהשאלה בה עלינו להכריע בתיק זה.

8

9

**הרקע העובדתי ועיקרי ההליך**

- 10 1. הנתבעת היא חברה בע"מ המפעילה עסק לבנייה והתובע, יליד 1995, תושב
- 11 הרשות הפלשתינאית, הועסק על ידיה במהלך 2 תקופות נפרדות. משך תקופות
- 12 ההעסקה ואופן סיומן שנוי במחלוקת בין הצדדים.
- 13 2. במסגרת בירור התובענה התנהל דיון הוכחות ביום 21.11.2019, במהלכו העידו
- 14 התובע ומנהל הנתבעת, מר יוסף גולדברג. במסגרת אותו דיון, הגיעו הצדדים
- 15 להסכמה דיונית באשר לחלק מרכיבי התביעה, כך שייערך חישוב בסיוע בית הדין
- 16 לגבי הרכיבים הבאים: חופשה, חגים, פנסיה וקרן פיצויים; עוד הוסכם, כי התובע
- 17 יחזור בו מהרכיבים המתייחסים לשעות נוספות ולדמי ביגוד, ואילו הרכיבים
- 18 שבית הדין יכריע בהם הם: נסיעות, פיצויי פיטורין, דמי הודעה מוקדמת ותשלום
- 19 לקרן עידוד הבניה בלבד.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 בהתאם להסכמה דיונית זו, הצדדים ניהלו הצדדים את חקירותיהם הנגדיות.  
 2 דא עקא, לאחר הדיון, הנתבעת חזרה בה מהסכמתה ואולם, לא ביקשה לחזור  
 3 ולחקור את התובע ביחס לרכיבי התביעה שלגביהם לא חקרה מלכתחילה.  
 4 עוד יובהר כי חרף העובדה שהנתבעת חזרה בה מההסכמה, התובע, נאמן  
 5 להסכמתו הדיונית, הבהיר במסגרת סיכומיו, כי הוא אינו עומד על טענותיו בנוגע  
 6 לגמול שעות נוספות ולדמי ביגוד.  
 7  
 8 טענות התובע  
 9 5. לטענת התובע, הוא הועסק אצל הנתבעת כפועל בניין במשך שתי תקופות שמשכן  
 10 המצטבר - 2.66 שנים. התקופה הראשונה החל מ- 10/2013 ועד 4/2015; והשנייה  
 11 - החל מ- 1/2016 ועד 1/2017.  
 12 6. מתכונת עבודתו כללה 5 ימי עבודה, בין השעות 7:00 ועד 16:00 לכל הפחות ושכרו  
 13 היומי עמד על 150 ₪.  
 14 7. עם קבלתו לעבודה, לא נחתם עמו הסכם העסקה ולא נמסרה לו הודעה לעובד.  
 15 8. על מערכת יחסי העבודה חלים צווי הרחבה בעניין הבניין, ועל כן השכר ששולם  
 16 לו נופל משכר המינימום הענפי ועל הנתבעת לפצותו, כדלקמן:  
 17 א. בהתאם לצווי ההרחבה החלים על ענף הבנייה הצו משנת 2012, שכר  
 18 המינימום הענפי הוא 5,000 ₪ לחודש לעובדים בדרג א'; בהתאם לצו  
 19 ההרחבה מאוקטובר 2015 - 5,100 ₪ לחודש.  
 20 ב. שכרו היומי של התובע נע בין 233.7 ₪ ל-238.4 ₪ ליום.  
 21 9. תלושי השכר ודוחות הנוכחות שהוגשו על ידי הנתבעת, זויפו. התובע לא קיבל  
 22 במשך כל תקופת העסקתו תלושי שכר. בהתאם לסעיף 25 לחוק הגנת השכר,  
 23 תשי"ח-1958 (להלן – **חוק הגנת השכר**), ורישום שעות העבודה שלו, בוצע באופן  
 24 ידני ולא אושר בחתימתו.  
 25 10. לא שולמו לו זכויות סוציאליות. בתלושי השכר אין ציון לתשלום עבור ימי חג,  
 26 ימי חופשה, דמי הבראה או הפרשות לפנסיה. בגין דמי הבראה על הנתבעת לשלם  
 27 לו בהתאם לצווי ההרחבה הכלליים במשק. בגין התקופה הראשונה שאורכה 1.6  
 28 שנים - בגינה מגיעים לתובע 9.49 ימי הבראה בשווי 378 ₪ ליום וסה"כ - 3,587  
 29 ₪; בגין התקופה השנייה שאורכה 13 חודשים - 6.49 ימי הבראה ששווים - 2,454  
 30 ₪.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

11. החזר הוצאות נסיעה - במסגרת התקופה הראשונה עבד 412 ימי עבודה ועלות נסיעה יומית נעה בין 14 ₪ ל-15.2 ₪. על כן על הנתבעת לפצותו בסך של 6,189 ₪.
12. בתקופה השנייה עבד 282 ימי עבודה ועלות נסיעה יומית עמדה על 15.2 ₪. על כן, על כן על הנתבעת לפצותו בסך של 4,288 ₪ בגין תקופה זו.
13. פדיון ימי חופשה - במסגרת התקופה הראשונה הוא עבד 19 חודשים, כאשר בהתאם לצווי ההרחבה בענף הבנייה הוא זכאי ל-15.81 ימי חופשה לפי שכר יומי של 233.7 ₪ ובסך 3,696 ₪. בתקופה השנייה עבד 13 חודשים ולכן זכאי ל-10.8 ימי חופשה על בסיס שכר יומי בגובה 238.4 ₪ ובסך 2,579 ₪.
14. דמי חגים - בגין התקופה הראשונה הוא זכאי ל-14.23 ימי חג בערך יום של 233.7 ₪ ובסך 3,326 ₪. בגין התקופה השנייה, הוא זכאי ל-9.7 ימי חג בערך יום של 238.4 ₪ ובסך של 2,321 ₪.
15. הפרשות לקרן פנסיה - במסגרת התקופה הראשונה היה על הנתבעת להפריש סך של 12% משכר התובע לטובת קרן פנסיה וקרן הפיצויים בסך של 5,781 ₪. במסגרת התקופה השנייה היה עליה להפריש סך של 4,151 ₪. בנוסף, היה עליה להפריש 0.8% לחודש עבור הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבנייה. על כן, בגין התקופה הראשונה הוא זכאי להפרשה בסך של 771 ₪, ובגין התקופה השנייה - 538 ₪.
16. באשר לנסיבות סיום העסקתו, ביום 12.1.2017 הוא פוטר על אחר שנקלע לסכסוך עם מנהלו. לא ניתנה לו הודעה מוקדמת ולא נערך לו שימוע. כמו כן, לא שולמו לו פיצויי פיטורין. כתוצאה מכך, הנתבעת ביטלה את אשרת הכניסה שלו מבלי לתת לו הודעה מוקדמת. על כן, בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן – **חוק הודעה מוקדמת**), הוא זכאי בגין התקופה הראשונה ל-17 ימי הודעה מוקדמת בסך 3,973 ₪ ובגין התקופה השנייה - ל-14 ימי הודעה מוקדמת בסך 3,337 ₪.
17. התובע זכאי לתשלום עבור פיצויי פטורים, בגין כל אחת משתי התקופות: בגין התקופה הראשונה - 7,917 ₪; ועבור השנייה - 5,525 ₪.
18. סיכום רכיבי התביעה לאור האמור לעיל:
19. (א) השלמת שכר תעריפי - 59,437 ₪.
20. (ב) פדיון דמי הבראה - 6,041 ₪.
21. (ג) החזר הוצאות נסיעה - 10,477 ₪.
22. (ד) פדיון חופשה - 6,275 ₪.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 (ה) דמי חג – 5,647 ₪.
- 2 (ו) חלף הפרשות לפנסיה – 9,932 ₪.
- 3 (ז) קרן עידוד ופיתוח ענף הבנייה – 1,309 ₪.
- 4 (ח) חלף הודעה מוקדמת – 7,310 ₪.
- 5 (ט) פיצויי פיטורין – 13,442 ₪.

### טענות הנתבעת

- 6
- 7
- 8 18. תקופת ההעסקה אינה ארוכה כפי שטוען התובע, והוא עבד אצלה החל מ-
- 9 10/2013 ועד 2/2015 (ולא עד אפריל 2015), ולאחר מכן, החל מ-5/2016 וכלה ב-
- 10 12/2016 (ולא החל מינואר 2016 ועד ינואר 2017).
- 11 19. רישיונות העבודה שהונפקו מעולם לא הופסקו על ידה אלא פגו בתום התקופה.
- 12 כך, במסגרת התקופה הראשונה, תוקפו של רישיון העבודה היה עד לחודש אפריל
- 13 2015, אולם הנתבעת חדל מלהתייצב לעבודה כבר בחודש פברואר 2015. על כן, אין
- 14 ללמוד מהיתרי העבודה על תקופת ההעסקה בפועל. גם בתקופה השנייה, רישיון
- 15 העבודה האחרון חל בתקופה בה התובע כלל לא התייצב לעבודה החל מיום
- 16 12.1.2017 ועד 25.4.2017.
- 17 20. התובע היה סטודנט על כן, עבד באופן שאינו רציף, ימים בודדים מידי חודש, עד
- 18 שחדל מלהגיע כליל בחודש דצמבר 2016.
- 19 21. התובע מעולם לא פוטר על ידה, כי אם נטש את מקום העבודה מיוזמתו וללא
- 20 הודעה, בתום כל אחת מ-2 תקופות ההעסקה.
- 21 22. באשר לטענת התובע בדבר תשלום שכר ענפי, בכתב התביעה טען התובע לשכר
- 22 תעריפי יומי ולא שעותי. על כן, כל טענה אחרת מהווה הרחבת חזית אסורה. לגופו
- 23 של עניין, מתלושי השכר עולה כי שכרו היומי לא עמד על 150 אלא על 230 ₪.
- 24 23. החזר נסיעות - לתובע סופקה הסעה מביתו ועד למקום העבודה. לראיה, עדות
- 25 התובע, הסותרת את תצהירו, במסגרתה הודה כי אכן הועמדה לרשותו הסעה,
- 26 אולם רק שבוע בחודש; התובע המשיך לסתור את גרסתו בתצהיר עת טען כי
- 27 גובה תשלום הנסיעה לכיוון אחד עומד על 30 ₪, בעוד שבתצהירו טען כי עלות
- 28 הנסיעה נעה בין 14 ₪ ל-15.2 ₪ לנסיעה.
- 29 24. תשלום חלף ביגוד – לתובע סופקו בגדי עבודה במסגרת עבודתו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 פדיון ימי חופשה – התובע זכאי לסכומים נמוכים מאלה שהוא תובע, והם שולמו  
2 לו במזומן. התובע זכאי בגין שתי התקופות ל-18 ימי חופשה בלבד בסך של 2,760  
3 ₪ ו-1,840 ₪, אשר כאמור שולמו לו.  
4 דמי החגים - שולמו לתובע במזומן לפני כל חג. התובע לא הביא בחשבון את ימי  
5 החג שנחוגו ביום שבת. על כן, שולם לו עבור 7 ימים בלבד ובסך של 1,610 ₪.  
6 הפרשות לפנסיה – לא הופרשו.  
7 הפרשות לקרן לעידוד ופיתוח ענף הבנייה - אין חובה להפריש עבור עובדים תושבי  
8 הרשות.  
9

### דיון והכרעה

- 10  
11 את פרק הדיון וההכרעה נפתח עם הכרעה בדבר משך תקופת ההעסקה וכן נבחן  
12 את מהימנות תלושי השכר ודוחות הנוכחות. לאחר מכן, ועל בסיס הקביעות הנ"ל  
13 נבחן את טענות התובע בדבר הזכויות המגיעות לו. לבסוף, נכריע בדבר אופן סיום  
14 יחסי ההעסקה.  
15

### לשאלת אותנטיות התלושים ודוחות הנוכחות

- 16  
17 30. כידוע, תלושי שכר מהווים ראיה לכאורה לאמור בהם, ועל המבקש לסתור את  
18 תוכנם מוטל נטל הראיה. ראה: [ע"ע 42463-09-11 גולן נ' נגריה שירן](#) (מיום  
19 18.3.2013); [ע"מ \(ארצי\) 19/07 עמוס 3 בע"מ – סלוצקי שי](#) (מיום 25.11.2008).  
20 עוד נקבע כי המעלה טענת "זיוף" הנטל הוא עליו להוכיח את טענתו, כאשר מדובר  
21 בנטל הוכחה מעין-פלילי, כך שהוא גבוה יותר מהרגיל (ר' [ע"א 1237/13 קונין נ'](#)  
22 [גפני](#) (פורסם בנבו, 7.4.13)).  
23 31. התובע לא טען שהתלושים פיקטיביים בפה מלא אלא טוען כי ראה אותם  
24 לראשונה במסגרת התביעה. התובע ממילא לא הוכיח כי מדובר בתלושים  
25 פיקטיביים ולא עלה בידיו לסתור את החזקה בדבר נכונות תכנם. על כן, נקבל את  
26 התלושים כמשקפים נכוחה את הכספים שקיבל התובע בפועל.  
27 32. שונים הם פני הדברים ביחס לדוחות הנוכחות. מעיון בדוחות הנוכחות עולה כי  
28 אין המדובר בדוחות אלקטרוניים, ומכל מקום, לא הוכח על ידי הנתבעת אחרת.  
29 הנתבעת לא התייחסה כלל לנושא זה בטענותיה. כך, מעיון בדוחות עולה כי לא  
30 מופיעה בהם שעת כניסה או יציאה, כנהוג בהחתמת כרטיס, אלא מצוין רק מספר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

1 השעות שעבד התובע באותו יום. יתרה מזאת, בכל דוחות הנוכחות מצוין כי  
 2 התובע עבד בדיוק 8 שעות מלאות, ללא סטייה ולו של דקה.  
 3 לאור האמור לעיל, ובהיעדר ראיה לסתור, אנו קובעים, כי מדובר בדוח ידני  
 4 המתייחס לנוכחות התובע באתר, אשר הוקלד ע"י מאן דהו.  
 5 במצב דברים זה, בהתאם סעיף 25(א1)(2) לחוק חוק שעות עבודה ומנוחה, יש  
 6 להחתיים את התובע על הדוח ולאשר את חתימתו על ידי הממונה. הדבר לא נעשה,  
 7 הגם שבדוח יש מקום המיועד לחתימת הממונה. על כן, אין בידינו לקבל את  
 8 הדוחות כהוכחה לנכונות האמור בהם לעניין היקף המשרה, ואנו מקבלים את  
 9 טענת התובע, לפיה עבד בהיקף משרה מלא.

10

11

### תקופת העסקה

12 35. לטענת התובע, הוא הועסק במשך שתי תקופות נפרדות, כל אחת מהן ארוכה מ-  
 13 12 חודשים, על כל המשמע מכך מבחינת זכויותיו. כאמור לעיל, התקופה  
 14 הראשונה מ- 10/2013 ועד 4/2015 ואילו התקופה השנייה – מ- 1/2016 ועד  
 15 1/2017. הנתבעת טענה מנגד, כי התקופה השנייה קצרה משנה וגם התקופה  
 16 הראשונה אינה ארוכה כפי הנטען על ידי התובע. מ-10/2013 ועד 2/2015 (ולא עד  
 17 אפריל 2015) וכן החל מ-5/2016 ועד 12/2016 (ולא החל מינואר 2016 ועד ינואר  
 18 2017).

19 36. הנטל להוכיח משך העסקה מוטל על כתפי התובע בבחינת "המוציא מחברו".  
 20 לחיזוק טענתו, הסתמך התובע על אישורי ההעסקה שהוצאו לו ע"י הנתבעת  
 21 עצמה. הנתבעת, טענה מצדה, כי אין הלימה בין האמור באישורי העבודה לבין  
 22 העבודה בפועל. חרף האמור, הנתבעת לא הציגה כל ראיה שיש בה כדי לתמוך  
 23 בטענה זו, הסותרת את האמור באישורי העבודה. הנתבעת לא הציגה הודעה  
 24 לעובד או הסכם העסקה ביחס לאף אחת מתקופת ההעסקה במסגרתה היתה  
 25 חייבת לציין את מועד תחילת העסקת התובע. נושא זה שנוי במחלוקת ביחס  
 26 לתקופה השנייה. בהתאם, לאור חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה  
 27 והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, הנטל בדבר מועד תחילת ההעסקה  
 28 השנייה, עבור לכתפיה.

29 37. הנתבעת גם לא הציגה גמר חשבון בגין אף אחת מ-2 התקופות, ואילו היתה פועלת  
 30 כאמור, ניתן היה לדעת מתי הסתיימה כל אחת מ-2 תקופות ההעסקה. בעניין





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

1 זה, גם אם נקבל את טענת הנתבעת כי התובע נטש את עבודתו, היה עליה לבצע  
2 גמר חשבון בהתאם, זאת לאחר שהבינה כי התובע לא ישוב ולמעשה התפטר.  
3 זאת ועוד, מקום בו קבענו כי אין לקבל את דוחות הנוכחות, הרי שלא ניתן  
4 להסתמך עליהם על מנת לקבוע את משך ההעסקה. על כן, מקום בו טענות התובע  
5 בדבר משך העסקתו לא נסתרו ועולות בקנה אחד עם היתרי הכניסה לישראל, יש  
6 לקבל את גרסתו.

7

8

### שכר קובע ושכר ענפי

9 אין חולק כי בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה, התובע עבד כעובד בניין אצל  
10 הנתבעת, שעיסוקה בתחום הבנייה. מכאן, שעל מערכת יחסי העבודה בין  
11 הצדדים, חלים צווי ההרחבה בתחום הבנייה הקובעים שכר מינימום ענפי.  
12 לאור קביעתנו, כי התובע הועסק במשרה מלאה, הרי שעליו לקבל את השכר  
13 הענפי המלא מידי חודש. מעיון בתלושי השכר עולה כי החל מחודש 10/2013 ועד  
14 2/2015, הוא קיבל שכר גלובאלי בסך 4,300 ₪. באותה תקופה השכר הענפי  
15 החודשי עמד על 5,000 ₪ לחודש. מכאן, שעל הנתבעת להשלים את השכר בגין  
16 התקופה הזו בסך של 700 ₪ במכפלת 19 חודשים, ובסה"כ - 13,300 ₪.  
17 בתקופה השנייה עמד השכר הענפי מינואר 2016 ועד לחודש 10/2016 על 5,100  
18 ש"ח ולאחר מכן עלה ל-5,200 ₪. השכר ששולם בפועל השתנה מידי חודש, אולם  
19 משלא צוין במסגרת תלושי השכר מספר השעות החודשי, הרי שיש להשלים לשכר  
20 הענפי החודשי (יצוין, כי בגין החודשים בהם אין בנמצא תלושי שכר, נעשה ממוצע  
21 ההפרשים הכללי), כדלקמן:

חודש	שכר ענפי	שכר בפועל	הפרש
1/2016	5,100	--	2061
2/2016	5,100	--	2061
3/2016	5,100	--	2061
4/2016	5,100	--	2061
5/2016	5,100	3460	1640
6/2016	5,100	2385	2715
7/2016	5,100	2683	2417
8/2016	5,100	3057	2043

7 מתוך 15



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

1930	3170	5,100	9/2016
2592	2508	5,100	10/2016
1187	4013	5,200	11/2016
1965	3235	5,200	12/2016
2061	--	5,200	1/2017
<b>26794</b>			

1

2 .42 על כן, על הנתבעת לפצות את התובע בגין הפרשי שכר בסך של **40,094 ₪**.

3

4

### חלף הפרשות לפנסיה

5

.43 לטענת התובע, הנתבעת לא הפרישה עבורו לטובת קרן הפנסיה ועל כן יש לפצותו

6

בסך של – 9,932 ₪. הנתבעת לא כפרה בטענה ולא הציגה חישוב נגדי.

7

.44 בהתאם לסעיף 25 לצו ההרחבה בענף הבנין על המעסיק חלה החובה לבטח את

8

עובדיו בקרן פנסיה. במסגרת החובה האמורה על המעסיק להעביר מדי חודש,

9

ומהיום הראשון להעסקה, תשלומים בשיעור 6% בגין תגמולים (ו- 6% ע"ח רכיב

10

הפיצויים).

11

.45 החישוב יבוצע על יסוד שכר הענפי –  $19 * 5000 * 6\% = 5700$  ₪.  $10 * 5100 * 6\% =$

12

$3060$   $3 * 5,200 * 6\% = 936$ . ובסך הכל – **9,696 ₪**.

13

14

### דמי הבראה

15

.46 לטענת התובע, לא שולמו לו דמי הבראה במשך כל תקופת העסקתו ועל כן הוא

16

זכאי לסך של 6,041 ₪ בגין עבור 13.69 ימי הבראה. הנתבעת כפרה באמור וטענה

17

כי שילמה לתובע דמי הבראה במזומן.

18

.47 מקום בו הנתבעת טוענת כי שילמה דמי הבראה כדין, הנטל עובר לכתפיה להראות

19

כי אכן פעלה כאמור. דא עקא, שלא הוצגה כל ראיה לתשלום בתלושי השכר או

20

בכל ראיה חפצית אחרת. על כן, יש לחייב את הנתבעת בתשלום דמי הבראה

21

מלאים בגין כל אחת מתקופות ההעסקה.

22

.48 מעיון בחישוב שהציג התובע, ומשלא הוצג כל חישוב נגדי מטעם הנתבעת, מצאנו

23

כי החישוב שערך נכון ומתאים למספר ימי ההבראה בהתאם לצו ההרחבה. על כן

24

, אנו פוסקים לו סכום של **6,041 ₪** בגין רכיב זה.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

1

2

### פדיון חופשה

3

49. לטענת התובע לא שולמו לו דמי חופשה כלל ועל כן יש לחייב את הנתבעת בסך

4

של 6,275 ₪. הנתבעת כפרה בטענה כאמור.

5

50. מעיון בתלושי השכר עולה כי אכן לא שולמו לתובע דמי חופשה. הנתבעת גם לא

6

הציגה פנקס חופשה ולא הוכיחה כי התובע יצא לחופשה במסגרת עבודתו. על כן,

7

ובהיעדר תחשיב נגדי מטעם הנתבעת, מקובל עלינו החישוב שהציג התובע ואנו

8

מחייבים אותה לשלם לתובע סך של 6,275 ₪.

9

10

### דמי חג

11

51. לטענת התובע לא שולמו לו דמי חג במשך של תקופת העסקתו, על כן יש לחייב

12

את הנתבעת בסך של 5,647 ₪. הנתבעת כפרה באמור.

13

52. בהתאם לסעיף 41 לצו ההרחבה, הזכות לדמי חגים מותנית בהשלמת 3 חודשי

14

עבודה, התייצבות לעבודה יום לפני החג ויום אחריו, והכל בתנאי שיום החג אינו

15

חל בשבת. בהתאם לצו ההרחבה, זכאי העובד ל- 9 ימי חג בשנה ובנוסף ליום

16

בחירה, וסה"כ ל- 10 ימים.

17

53. יצוין כי גם במקרים בהם עובד לא עבד יום לפני החג או ביום שלאחריו, הרי

18

שבהתאם לפסיקה, בנסיבות בהן מוכח שהעובד עבד באופן סדיר בהתאם לסידור

19

עבודה שנקבע על ידי המעסיק, חזקה כי הוא זכאי לדמי חגים, והנטל להוכיח כי

20

הוא נעדר מעבודתו בימים הסמוכים לימי החג שלא בהסכמת המעסיק, מוטל על

21

המעסיק (ע"ע 778/06 איוון מטיאשצ'וק נ' שלג לבן (1980) בע"מ (28.5.07)).

22

54. אשר לענייננו, מעיון בתלושי השכר עולה, כי לא שולמו לתובע דמי חג. יחד עם

23

זאת, במשך כל תקופת ההעסקה הראשונה שולם לתובע שכר שנחזה להיות

24

גלובאלי, קרי שכר קבוע בסך של 4,300 ₪ אשר הושלם כאמור לעיל לשכר

25

מינימום ענפי. על כן, תשלום דמי חג עבור התקופה הראשונה יהווה כפל פיצויי.

26

בגין התקופה השנייה אומנם שולם שכר משתנה, הנחזה להיות שעת. יחד עם

27

זאת, משהושלם השכר לשכר מינימום ענפי, הרי שתשלום דמי חג יהווה גם

28

במקרה זה כפל פיצוי. על כן, דין רכיב זה להידחות, וזאת לאור העובדה שתשלום

29

בגין ימי החג מגולם בשכר הגלובאלי.

30



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

### החזר הוצאות נסיעה

1  
2 .55 לטענת התובע יש לחייב את הנתבעת בתשלום החזר נסיעות בסך של 6,189 ₪  
3 בהתאם לגובה עלות נסיעה שנעה בין 14 ₪ ליום ל-15.2 ₪ ליום עבור התקופה  
4 הראשונה וסך של 4.288 ₪ בגין התקופה השנייה, על בסיס 15.2 ₪ ליום (ראו  
5 סעיפים 31-30 לתצהיר התובע). הנתבעת טענה כי העמידה לרשות התובע הסעה.  
6 .56 הלכה פסוקה היא כי על העובד מוטל הנטל להוכיח זכאותו להחזר הוצאות  
7 נסיעה, מה היו הוצאותיו ומתי הוציאן בפועל (ר' דב"ע נו/ 64 - 3 **צדוק ויולט נ'**  
8 **גאולה בלדב**, ניתן ביום 10.9.1996). עוד נפסק כי יש לנהוג בגמישות בעניין דרכי  
9 ההוכחה, כאשר ברור שהעובד היה זקוק לתחבורה על מנת להגיע למקום העבודה  
10 (ר' **דב"ע (ארצי) נא/3-60** עטאללה בלוט נ' תחנת דלק בר-כוכבא, ניתן ביום  
11 15.8.1991).  
12 .57 מעיון בתלושי השכר עולה כי אכן לא שולמו לתובע דמי נסיעה. לכן, נטל הבאת  
13 הראיה עובר לכתפי הנתבעת להראות כי העמידה לרשותו הסעה. בקשר זה נזכיר  
14 מושכלות יסוד ולפיהן דיני הראיות מבחינים בין "נטל השכנוע" לבין "נטל הבאת  
15 הראיות". על ההבחנה בין השניים עמד בית המשפט העליון בדנ"א / 95  
16 1516 **דינה מרום נ' היועץ המשפטי לממשלה ובזו הלשון** :

17 "נטל השכנוע מבטא את החובה המוטלת על בעל דין להוכיח את  
18 טענותיו. הצד שעל כתפיו רובץ נטל זה נדרש לשכנע את בית המשפט  
19 באמיתות טענתו, ואם ייכשל בכך – טענתו תידחה..."

20 נטל הבאת הראיות, המבטא נטל קל יותר, בא רק להבהיר על מי  
21 מהצדדים, בשלב מסויים זה או אחר של המשפט, רובצת חובה להציג  
22 את ראיותיו. ככלל, נטל הבאת הראיות מוטל בתחילת המשפט על הצד  
23 הנושא בנטל השכנוע; שאם צד זה לא יביא את ראיותיו, תידחה טענתו.  
24 אם הצד הנושא בנטל השכנוע הביא ראיה המוכיחה לכאורה את טענתו,  
25 עשוי נטל הבאת הראיות לעבור לצד האחר. ואולם, הצד האחר – אשר  
26 אינו נושא בנטל השכנוע – עשוי לזכות במשפט גם אם לא עמד בנטל  
27 הבאת הראיות, אם בית המשפט לא שוכנע כי הראיות שהביא הצד  
28 הראשון מבססות את טענתו במידת הוודאות הדרושה לשם עמידה  
29 בנטל השכנוע...במצב שבו הראיות שקולות יפעל הספק לחובת הצד  
30 שעליו נטל השכנוע.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 הנה כי כן, נטל הבאת הראיות אינו גוזר את גורל ההכרעה במשפט, אלא  
 2 רק את מהלכו של המשפט, ואילו נטל השכנוע קובע את גורל ההכרעה  
 3 במשפט: הצד הנושא בו חייב להרימו. אם נכשל בכך – תידחה טענתו  
 4 וידו במשפט תהא על התחתונה. זאת ועוד: נטל הבאת הראיות עשוי  
 5 לעבור מן הצד הנושא בנטל השכנוע לצד האחר. לא כן נטל השכנוע,  
 6 שהוא... 'קבוע ועומד', ולעולם אינו עובר מבעל דין אחד למשנהו'..."
- 7 בהתאם להלכת מרום, היה על הנתבעת לזמן לעדות את הנהג שביצע את .58  
 8 ההסעות. אולם הגם שלא פעלה כאמור, עדיפה עלינו גרסת הנתבעת היות וגרסת  
 9 התובע בנושא זה הייתה מלאת סתירות והתגלתה כלא נכונה, או לכל הפחות לא  
 10 מלאה, וננמק.
- 11 במסגרת החקירה התברר כי לפחות בחלק מן הזמן הנתבעת אכן העמידה הסעה .59  
 12 לתובע, כגרסתה. התובע לא ציין בתצהירו כי בחלק מהזמן הועמדה לרשותו  
 13 הסעה וכאשר נשאל מדוע עדותו סותרת את תצהירו, השיב כי שכח לציין זאת.  
 14 לא ניתן לקבל הסבר זה כי אופן הגעתו לעבודה מהווה את לב התביעה בגין רכיב  
 15 זה. וראו עדות התובע -
- 16 ש: איך היית מגיע לעבודה?  
 17 ת: לפעמים היה רכב שאוסף אותנו ולפעמים הולכים לבד.  
 18 ש: איזה אוטו היה לוקח אתכם?  
 19 ת: יש אוטו מהכפר שהיה לוקח אותנו ומשלמים לאוטו ו-6-5 פעמים הם היו לוקחים  
 20 אותנו ובמשך החודש היינו הולכים לבד.
- 21 **לשאלת בית הדין:**
- 22 ש: מי שילם לאוטו שלקח אתכם מהבית?  
 23 ת: יוסי.  
 24 ש: נניח בחודש מסוים כמה פעמים האוטו של יוסי לקח אתכם וכמה פעמים הגעת  
 25 בעצמך?  
 26 ת: מקסימום שבוע בחודש היה לוקח אותנו.  
 27 ש: וכשהוא לא לקח איך הגעתם?  
 28 ת: לפעמים לוקחים תחבורה ציבורית / מונית.  
 29 ש: מאיפה לאיפה?  
 30 ת: מדירסטיה (הכפר) לקרני שומרון.  
 31 ש: כמה זה עלה לך?  
 32 ת: 30 ₪ הזמנה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 **המשך חקירה נגדית לב"כ הנתבעת**
- 2 ש : למה לא כתבת בתצהירך שהוא היה לוקח אתכם שבוע בחודש?
- 3 ת : שכחתי.
- 4 ש : שילמת 30 ₪ לבד?
- 5 ת : לפעמים אני ועוד אחד.
- 6 ש : המונית רק עם 2 אנשים?
- 7 ת : לפעמים רק 1, אני לוקח את המונית בהזמנה.
- 8 ש : 30 הלוך ו-30 חזור?
- 9 ת : לא, בחזור לא.
- 10 ש : מה בחזור?
- 11 ת : תחבורה ציבורית. זה בשביל לא לאחר לעבודה הייתי לוקח מונית". (עמודים 7-8
- 12 לפרוטוקול, שורות 27-28 1-28 בהתאמה).
- 13 60. התובע אף לא הוכיח את היקף ההוצאה עבור דמי הנסיעה. גרסת התובע כפי
- 14 שהובאה בתצהירו דלה עד כדי כך שהתובע אף לא ציין באיזה כלי תחבורה הגיע
- 15 מידי יום, אלא רק ציין את עלות הנסיעה. במסגרת החקירה טען לראשונה כי
- 16 מידי פעם הגיע במונית ולפעמים בתחבורה ציבורית. התובע לא פירט באיזה
- 17 קווים נסע, האם ניתן היה לרכוש מנוי חודשי, ולא פירט את טענותיו באופן
- 18 שיוכיח ולו לכאורה, כי אכן אלו הם פני הדברים.
- 19 61. לעומת זאת עדותו של נציג הנתבעת, מר גולדברג הייתה עקבית בנושא זה. כך, מר
- 20 גולדברג העיד במשך לתצהירו כי העמיד הסעה לתובע ממקום מגוריו למקום
- 21 העבודה. מר גולדברג אף הוסיף כי ההסעה מתחייבת גם מקום בו נדרש ציוד
- 22 לצרכי ביצוע העבודה (ראו עמוד 10 שורות 19-5 לפרוטוקול).
- 23 62. לפיכך, ומשמצאנו את עדותו של מנהל הנתבעת מהימנה יותר בנושא זה מעדותו
- 24 של התובע, אנו דוחים את התביעה ברכיב זה.
- 25
- 26 תשלום חלף הפרשות לקרן עידוד ופיתוח ענף הבניין
- 27 63. לטענת התובע, בהתאם לצו ההרחבה היה על נתבעת להפריש סך של 0.8% לטובת
- 28 הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניין ומשלא פעלה כאמור יש לחייבה בסך של 1,309
- 29 ₪.
- 30 64. סעיף 36 לצו ההרחבה קובע בזו הלשון: "מעסיק יפריש על חשבונו 0.8% לחודש
- 31 משכרו התעריפי של עובדיו לקרן עידוד ופיתוח ענף הבניין". מנוסח הסעיף אנו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 למדים, כי אין המדובר בקרן אישית, הנפתחת על שם העובד, אלא בקרן כללית,  
 2 היא הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבנייה.
- 3 .65 התובע לא הבהיר ולא ביסס את טענתו לזכאותו לכספים על מקור נורמטיבי, ואף  
 4 לא התייחס לעובדה כי אין המדובר בקרן אישית. וראו לעניין זה גם פסק דינו של  
 5 כבי השופט (כתוארו אז) אילן איטח, בשבתו בבית הדין האזורי בתל אביב, העוסק  
 6 בצו ההרחבה בתחום החקלאות ממנו ניתן לגזור גם לענייננו (ע"ב (ת"א) 9497/06  
 7 **סאייד נציראת נ' פפיר גנון ופתוח בע"מ** (פורסם בנבו, 26.04.2011).
- 8 .66 שאלה נפרדת היא למי זכות העמידה לתבוע את הכספים שלא הופרשו לקרן הנ"ל.  
 9 אולם, משהסעד הנתבע לא היה העברת הכספים לקרן, הרי שהשאלה מתייתרת.
- 10 .67 לאור האמור לעיל, התביעה לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן לעידוד תחום  
 11 הבנייה – **נדחית**.
- 12
- 13 אופן סיום ההעסקה ונפקותה
- 14 .68 לטענת התובע שתי תקופות ההעסקה הסתיימו בפיטוריו, ללא הודעה מוקדמת  
 15 ומבלי ששולמו לו פיצויי פיטורין. הנתבעת הכחישה את האמור ואף טענה כי  
 16 התובע נטש את עבודתו וחדל מלהתייצב, ללא הודעה מוקדמת.
- 17 .69 במקרה דנן נטל ההוכחה לעניין טענה זו מוטל על כתפי התובע שכן הוא "המוציא  
 18 מחברו". בענייננו התובע לא הוכיח את גרסתו ואף לא טרח לפרטה באופן שיוכיח  
 19 את דבר אמתותה, ולהלן נפרט.
- 20 .70 כך, התובע טען בקשר לאופן סיום תקופת ההעסקה השנייה בזו הלשון –  
 21 "...תקופת עבודתי השנייה בנתבעת החלה מחודש ינואר 2016 ועד לחודש ינואר  
 22 2017, בחודש בו פוטרתי לאלתר על ידי הנתבעת... יוער כי בין תקופת העבודה  
 23 הראשונה לשנייה הנתבעת לא ערכה לי גמר חשבון וכך גם נהגה עמי כשפיטרה  
 24 אותי לאלתר בחודש ינואר 2017..."
- 25 ביום 12.1.2017 פוטרתי לאלתר על ידי הנתבעת לאחר סכסוך בעבודה ביני לבין  
 26 מנהל בנתבעת, שבסופו ביטלה לי הנתבעת את אשרת הכניסה שלי לישראל מבלי  
 27 שנתנה לי הודעה טרם להוראת הביטול הנ"ל". (ראו סעיפים 4 ו-13 לתצהיר  
 28 התובע).
- 29 .71 צא ולמד, כי ביחס לתקופת ההעסקה הראשונה לא נתן התובע כל גרסה ממשית  
 30 באשר לאופן סיום היחסים, רק במסגרת החקירה הציג גרסה מתפתחת לפיה





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 63075-11-17

- 1 העסקתו הסתיימה שכן לא הייתה עוד עבודה עבורו. הדבר אף אינו עולה בקנה  
 2 אחד עם ההיגיון הבריא, שכן אם התובע היה מפוטר על אתר במסגרת התקופה  
 3 הראשונה, סביר כי לא היה חוזר לתקופה השנייה.
- 4 .72 באשר לתקופה השנייה מסר גרסה דלה מאוד, לא ציין מה שמו של המנהל עמו  
 5 נקלע לוויכוח ואף לא הבהיר מה היה נושא הוויכוח ועל ידי מי הסתיימה  
 6 העסקתו. כך, לא רק שהתובע לא הציג כל הוכחה לגרסתו הרי שהגרסה עצמה  
 7 דלה מאוד ולוקה בחסר. גם עדות התובע בנושא אופן סיום היחסים בתקופה  
 8 השנייה הייתה מבולבלת ולא ברורה:
- 9 "ש: סיפרת שאחרי התקופה השנייה היה לך סכסוך עם מנהל הנתבעת?  
 10 ת: לא.  
 11 ש: לא סיפרת לו?  
 12 ת: כן סיפרתי.  
 13 ש: אז למה אמרת לא קודם?  
 14 ת: חשבתי שהיתה מריבה והרמת ידיים בנינו ולכן אמרתי שלא." (עמוד 7 שורות 15-  
 15 20 לפרוטוקול).
- 16 .73 לעומת זאת, גרסת הנתבעת לפיה היא משוועת לעובדים ולא היה זה במסגרת  
 17 האינטרסים שלה לסיים את העסקת התובע, עדיפה עלינו.
- 18 "ש: אעבור לנושא הבא, למה התובע סיים לעבוד אצלך?  
 19 ת: עד היום אני לא יודע. בפעימה הראשונה הוא הפסיק להגיע, הוא בא וביקש לחזור  
 20 לעבודה והחזרנו אותו, וגם פה התנהג באותה הצורה, פתאום הפסיק להגיע. בשנת  
 21 עבודה יש כ-35 עובדים, הנקודה היא שיש לנו צורך בעובדים, אם לא נוצר מצב  
 22 תהומי מול העובד אין לי צורך לפטר אותו, בטח לא בעובד ברמה של התובע שעושה  
 23 עבודות מזעריות, לא היה לנו ממשקי חיכוך בכלל. לא כעסים ולא שום דבר.  
 24 ...  
 25 ש: לא הייתה לך שיחה שבעקבותיה פיטרת אותו?  
 26 ת: ממש לא, אני לא מנהל ספציפי של אתר, אבל אני פוגש את העובדים, לוחץ להם  
 27 ידיים, אפשר לומר חד משמעית שאין לי כמעט פיקוח על עובד בחברה לאורך השנים.  
 28 ש: אם כך איזה אינטרס יש לעובד לסיים את העבודה.  
 29 ת: תשאל אותו, אני שמח על כל עובד חיובי שבא וטורם את חלקו בחברה, עבודות  
 30 בחברה שלנו הם עבודות כפיים, משטחים פתוחים, אני שמח על כל עובד שמועיל  
 31 ומוסיף להליך העבודה במסגרת חודשית או יומית.... (עמודים 10-11 שורות 20-  
 32 26, 1-7 לפרוטוקול).





**בית הדין האזורי לעבודה תל אביב**

**סע"ש 63075-11-17**

1 74. במצב דברים זה, התובע לא הרים את הנטל להראות כי פוטר. על כן, תביעתו  
2 לתשלום דמי הודעה מוקדמת ולתשלום פיצויי פיטורין – **נדחית**. עם זאת, יש  
3 לפסוק לטובתו הפרשות לטובת לקרן הפיצויים בהתאם לצו ההרחבה ובסך **9,696**  
4 ₪.

**אחרית דבר**

5  
6 75. לאור כל המקובץ לעיל, הנתבע תפצה את התובע בגין הרכיבים הבאים –  
7 א. הפרשי שכר – **40,094** ₪.  
8 ב. פנסיה – **9,696** ₪.  
9 ג. הפרשות לקופת פיצויי פיטורים – **9,696** ₪.  
10 ד. הבראה - **6,041** ₪.  
11 ה. חופשה - **6,275** ₪.

12 לסכומים דנן יצורפו הפרשי ריבית והצמדה מיום הגשת התביעה.  
13 76. הנתבעת תישא בהוצאות התובע בסך של 8,000 ₪. סכום זה ישולם בתוך 30 יום  
14 מהיום, שאם לא כן, יישא הפרשי ריבית הוצמדה מהיום ועד לתשלום המלא  
15 בפועל.

16 **ניתן היום, י"ד אלול תש"פ, (03 ספטמבר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

17

נציגת ציבור מעסיקים  
הגב' שרה אבן

אורן שגב, שופט – אב"ד

נציגת ציבור עובדים  
הגב' הלן הרמור

18

19

20

21

22