



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

1 25 אוגוסט 2014

2 לפני:

3 כב' השופטת מיכל נעים דיבנר

4 נציגת ציבור (עובדים) – גב' עדה וולקן

התובע: י' ל', ת.ז. 327038832

-  
הנתבעת: אקסודוס די.אר. בע"מ, ח.פ. 9-393410-51

5 התובע על ידי ב"כ עוה"ד איתי גלסברג ועו"ד חורי

6  
7 הנתבעת על ידי ב"כ עוה"ד אוריאל שילה

### פסק דין

8 פתח דבר

9 1. התובע עבד מיום 1.12.07 כשכיר בנתבעת, במתן שירות טלפוני ללקוחותיה.  
10 לאחר שהלין בפני הנתבעת אודות תנאי העסקתו והתריע כי במידה ולא יתוקנו  
11 ליקויים שטען להם יאלץ להתפטר בגינם, הוצא התובע ביום 16.11.12 לחופשה  
12 כפויה ולאחריה הסתיימה העסקתו.  
13 תביעה זו הוגשה לתשלום פיצויי פיטורים ופיצוי בגין הלנתם, תשלום שכר  
14 ופיצוי בגין הלנתו, הוצאות נסיעה, גמול עבודה במנוחה השבועית, פיצוי בגין  
15 אי מסירת תלושי שכר, פיצוי בגין אי הפרשות לקרן פנסיה, ושכר עבודה עבור  
16 החופשה כפויה.

17 רקע עובדתי

18 2. הנתבעת הינה חברה אשר התאגדה בישראל ועיסוקה במתן שירות לקוחות  
19 טלפוני ללקוחות דוברי צרפתית, הפונים לקבל טיפול רפואי בצרפת. התובע  
20 עלה לישראל מצרפת בשנת 2005 ומנהלת הנתבעת ובעלה עלו משם בשנת  
21 2007.



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 3. החל מיום 1.12.07 ועד ליום 30.11.12, התקיימה התקשרות רציפה בין  
2 הצדדים, במסגרתה היה התובע מספק מענה טלפוני ללקוחות הנתבעת ומתאם  
3 עבורם ביקורים אצל רופאים בצרפת.
- 4 4. התובע השתכר על בסיס שעתי, כאשר שכרו האחרון היה 31 ₪ לשעה. התובע  
5 קיבל את שכרו בהמחאה.
- 6 5. התובע עבד במתכונת עבודה השנויה במחלוקת, מבלי שנוהל דו"ח מעקב אחר  
7 נוכחותו בעבודה (ולמצער, כזה לא הוצג בפנינו), לא בנוגע לימי העבודה ולא  
8 בנוגע לשעות העבודה. מכיוון ששעות העבודה בנתבעת הותאמו לשעות העבודה  
9 בצרפת, יום ראשון היה יום המנוחה השבועי של התובע.
- 10 6. לטענת התובע, החל מיום 24.10.12, חל שינוי בשעות עבודתו כך שמתכונת  
11 עבודתו קוצצה וכנובע מכך, אף שכרו פחת; בשל כך ובשל נושאים נוספים פנה  
12 התובע לנתבעת ביום 25.10.12, ודרש לתקן ליקויים נטענים, תוך שהתריע כי  
13 במידה ולא יתוקנו עד ליום 30.11.12, יאלץ להתפטר מעבודתו.
- 14 7. במענה ראשוני מיום 29.10.19, הודיעה הנתבעת לתובע, כי היא מכחישה את  
15 כל הטענות שהעלה ובעת שובה מחו"ל תשיב המנהלת לתובע תשובה עניינית.
- 16 8. לטענת התובע, ביום 30.10.12, הודיעה לו הנתבעת על קיצוץ נוסף בשעות  
17 עבודתו ולפיו ביום שישי יופחתו שעות עבודתו בשעה ומחצה, והציעה לו  
18 להשלים את השעות שהופחתו ביום רביעי, הצעה אשר התובע דחה, מן הטעם  
19 שמשמעותה כי בימי רביעי יעבוד בפיצול, עם הפסקה של כמעט 5.5 שעות,  
20 תוך שיסיים יום עבודתו בשעה 21:00.
- 21 9. ביום 16.11.12, פנה בעלה של מנהלת הנתבעת לתובע, מסר לו מכתב "יתרת  
22 חופשות", והודיע לו כי הוא יוצא לחופשה על מנת לסיים את ימי החופשה  
23 שנותרו לו. התובע התנגד לחופשה, וקבל על כך במכתבו מיום 20.11.12, בו  
24 דרש להחזירו לעבודה, אך לא בקשתו לא נענתה.
- 25 ביום 30.11.12 באו לסיומם יחסי העבודה בין הצדדים.
- 26 10. אף שהתובע נרשם בלשכת שירות התעסוקה כדורש עבודה ומחמת שהנתבעת  
27 לא מסרה בידיו מכתב פיטורים, הוא לא היה זכאי לדמי אבטלה ממועד



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 הפסקת עבודתו ולכן נאלץ לחיות ללא מקור הכנסה, עד שהחל לעבוד ביום  
2 21.2.13 (סע' 53-54 לתצהיר התובע).
- 3 **ההליך שבפנינו וטענות הצדדים**
- 4 11. התביעה דן הוגשה ביום 13.3.13. בדיון מוקדם מיום 5.11.13, נרשמו הסכמות  
5 הצדדים, אשר מרביתן פורטו לעיל, וכן נשמעו עיקר טענות הצדדים. בתום  
6 הדיון הוצע לצדדים מתווה לפשרה; משנדחתה ההצעה נקבע מועד להוכחות.
- 7 12. הצדדים הסכימו כי התובע זכאי להפרשות פנסיוניות לפי צו הרחבה כללי  
8 במשק, אך הן לא בוצעו בפועל. כמו כן, הוסכם שהתובע עבד תמורת תשלום  
9 רגיל בימי החגים על פי הלוח העברי, למעט יום כיפור, ואילו בימי החגים על פי  
10 הלוח הצרפתי יצא לחופשה בתשלום, מעבר לחופשתו השנתית.
- 11 13. הנתבעת שילמה לתובע עם הגשת כתב ההגנה 9,738 ₪, ועל כן התובע מחק את  
12 תביעתו להפרשי נסיעות ולהפרשי שכר חודש נובמבר 2012.
- 13 13. בסיכומיה הסכימה הנתבעת לשלם לתובע בנוסף, 1,550 ₪ בגין החופשה  
14 הכפויה (סע' 19).
- 15 14. ביום 17.2.14 התקיים דיון הוכחות, ללא נציגת מעסיקים שזומנה אך לא  
16 התייצבה, ובו נשמעו עדויותיהן של התובע ואשתו, הגב' ל' ל', מחד ועדותה של  
17 מנהלת הנתבעת, הגב' סלין תמים, מאידך (לעיל ולהלן – **מנהלת הנתבעת** או  
18 **המנהלת**).
- 19 הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב.
- 20 15. **לטענת התובע** – הוצאתו לחופשה כפויה בניגוד לרצונו, ניתוקו ממחשב  
21 המערכת, ולקיחת מפתחות המשרד מהווים מעשה פיטורים. לחלופין גם אם  
22 יקבע כי התפטר מעבודתו, הרי שמשלא תוקנו הלקויים עליהם התריע במכתבו  
23 (נספח א' לכתב התביעה), דין התפטרותו כדין פיטורים, ועל כן זכאי הוא  
24 לפיצויי פיטורים ולפיצויי הלנה; בנוסף טוען כי עבד עד סוף שנת 2010, בימי  
25 שבת אחת לשבועיים כ- 5 שעות, ובהמשך עבד לסירוגין בימי שבת. כמו כן,  
26 עבד בימי שישי כשעתיים לאחר כניסת השבת, והכל מבלי ששולם לו גמול  
27 עבודה במנוחה השבועית; בחגי ישראל עבד מבלי שקיבל גמול על כך. התובע  
28 מוסיף וטוען כי הנתבעת ניכתה משכרו האחרון 5,930 ₪, בגין סכום שהיה



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 עליו להפריש לכאורה לקרן הפנסיה, מבלי שרשאית היתה לעשות כן, ועל אף  
2 דרישותיו סירבה לשלם לו שכר זה עד ליום הגשת כתב ההגנה, אז השיבה לו  
3 את הסכום. משכך מדובר בשכר מולן ועל כן יש לחייבה בפיצויי הלנת שכר; יש  
4 לחייבה לשלם את חלקה בהפרשות לפנסיה, כאשר אין מחלוקת כי לא ביטחה  
5 את התובע בביטוח פנסיוני; הנתבעת נמנעה מלמסור לו, על אף פניותיו, את  
6 תלושי השכר לחודשים יוני עד אוקטובר 2012 במועד הקובע, ורק ביום  
7 10.12.12 בפגישה שנערכה עם הנתבעת, קיבל חלק מתלושי השכר האמורים  
8 למעט התלוש לחודש אוקטובר 2012, אותו לא קיבל אף במועד הגשת  
9 התביעה.
- 10 **לטענת הנתבעת** – מכתבו של התובע מיום 25.10.12, וכן מכתבו מיום .16  
11 20.11.12 מהווים הודעת התפטרות מטעמו, ומשלא הצליח התובע להוכיח  
12 נסיבות המצדיקות התפטרות בדין מפוטר, שכן לא זימן עובדים אחרים להעיד  
13 על הליקויים לכאורה, וכן בשל סתירות בעדותו המטילות ספק באמינותו, יש  
14 לדחות את תביעתו לפיצויי פיטורים; מנהלת הנתבעת ובעלה הינם עולים  
15 חדשים מצרפת, אשר בזמנים הרלוונטיים לתביעה, לא שלטו בשפה העברית  
16 ונאלצו להסתמך באופן מוחלט על ייעוץ של רואי חשבון וחשבי שכר חיצוניים,  
17 ופעלו בתום לב בהתאם לייעוץ זה, ועל כן בחודש נובמבר 2012 לאחר שהבינה  
18 המנהלת כי עליה לשלם לתובע הפרשות לפנסיה, ניכתה משכרו את סכום  
19 השתתפותו, אולם התובע סירב לחתום על טפסים אלו וסכום זה הוחזר לו  
20 בסמוך לאחר הגשת כתב ההגנה. במצב דברים זה אין לחייבה בתשלום פיצויי  
21 הלנת שכר, שכן פעלה בתום לב עת תיקנה טעות שנעשתה בתום לב ועקב ייעוץ  
22 מוטעה; משלא אפשר התובע לנתבעת לפתוח עבורו קרן פנסיה יש לדחות את  
23 תביעתו לתשלום חלקה בהפרשות לפנסיה. לעניין אי מסירת תלושי השכר,  
24 טעותה נעשתה בתום לב ועקב חוסר הבנה וייעוץ לקוי.
- 25 הנתבעת מוסיפה כי התובע לא הצליח להוכיח שעבד בשעות המוגדרות כמנוחה  
26 שבועית שכן נמצאו סתירות בעדותו למול עדותה של אשתו, ועל כן יש לדחות  
27 את תביעתו ברכיב זה; בנוסף טוענת כי התובע היה בחופשה בתשלום בימי חג  
28 על פי הלוח הצרפתי, וזאת מעבר לחופשתו השנתית, כך שיש לראותו כמי שלא  
29 ניזוק כאשר עבד בשכר רגיל בימי החג היהודיים.
- 30



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

### דיון והכרעה

- 1
- 2 17. נוכח טענות הצדדים, אלו הן המחלוקות שעלינו להכריע בהן:
- 3 א. האם התובע פוטר או התפטר, וכנובע מכך, שאלת זכאותו לפיצויי
- 4 פיטורים?
- 5 ב. האם התובע זכאי להפרשי שכר בגין גמול עבודה במנוחה שבועית
- 6 ו/או בימי חג לפי הלוח העברי?
- 7 ג. האם זכאי התובע לפיצוי בגובה הפרשות המעסיק לפנסיה?
- 8 ד. האם זכאי התובע לפיצוי בגין הלנת שכר חודש נובמבר 2011 ולפיצוי
- 9 בגין אי מסירת תלושי שכר במועד.
- 10 נציין, כי הנתבעת לא חלקה על סכומי התביעה, אלא רק על עצם
- 11 הזכאות.
- 12 18. כבר בראשית דברינו נקבע כי בהתאם להסכמת הנתבעת בסיכומיה (סעי' 19),
- 13 תשלם הנתבעת לתובע סך 1,550 ₪ עבור החופשה שכפתה על התובע בסיום
- 14 עבודתו.
- 15 א. זכאות התובע לפיצויי פיטורים
- 16 "היסוד הן של הפיטורים והן של ההתפטרות הוא שהצד הפועל נתן ביטוי
- 17 שאינו משתמע לשתי פנים לכוונתו להביא את יחסי העובד והמעביד
- 18 הקיימים בין השניים, לידי גמר" (דב"ע שם/116-3 שלום סלמה – מדינת
- 19 ישראל, פדע יב 375)
- 20 19. מהראיות עולה בבירור, שביום 16.11.12, כ-3 שבועות לאחר מכתב התובע
- 21 המתריע על תנאי עבודתו, החליטה הנתבעת באופן חד צדדי, להוציא את
- 22 התובע לחופשה בה ינצל את ימי החופשה הצבורים לו, ללא שהיתה לה כוונה
- 23 להחזירו לעבודה לאחר מכן:
- 24 ביום 16.11.12, בעלה של המנהלת קרא לתובע והודיע לו כי הוא יוצא לחופשה
- 25 (עמ' 19 ש' 28-30) ונתן לו מכתב, לפיו התובע יוצא לחופשה, על מנת לסיים את
- 26 יתרת ימי החופשה הצבורים לו (נספח ז 1 ותרגומו נספח ז 2 לתצהיר התובע).
- 27 על גבי המכתב מופיעה חתימתם של הצדדים ולצידם מופיע הכיתוב "הוחזר
- 28 מפתח".



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 למחרת ניסה התובע להיכנס למערכת דרך מחשב ביתו ללא הצלחה, כפי שהיה  
2 עושה לעיתים (עמ' 23 ש' 9-27), אך הופיע לו חלון בו נכתב כי הוא נחסם על ידי  
3 המנהל (נספח 3 לתצהיר התובע). עובדות אלו שהוכחו בפנינו, סותרות את  
4 טענות ב"כ הנתבעת **בראשית ההליך**, כאילו רק לאחר שהתובע לא חזר  
5 מהחופשה הוחלט לנתקו מהמחשב ולקחת ממנו את מפתח המשרד (עמ' 1, ש'  
6 30). ונזכיר, כי בעלה של מנהלת הנתבעת לא העיד בפנינו ביחס לאותם  
7 אירועים שהיה צד להם.
- 8 התובע התנגד לחופשה ופנה במכתב לנתבעת ביום 20.11.12, בו הלין על  
9 הוצאתו לחופשה ודרש לשוב לעבודה סדירה (נספח ח' לתצהיר התובע).
- 10 כל זאת ארע בטרם הואיל הנתבעת להשיב לפנייתו של התובע ביחס לתנאי  
11 עבודתו.
- 12 20. האמור לעיל מעלה בבירור כי מטרת התנהגותה של הנתבעת הייתה לסיים את  
13 יחסי העבודה ביום 16.11.12. הנתבעת אמנם הציגה זאת כאילו קיבלה את  
14 התפטרותו של התובע, ואולם גם במכתבו לנתבעת וגם בתצהירו (סע' 20),  
15 הבהיר התובע כי חפץ להמשיך ולעבוד, חרף דרישתו להסדרת תנאי עבודתו.
- 16 יתרה מכך, לאחר שהוצא לחופשה כפויה, דרש התובע לשוב לעבודתו, והסביר  
17 שהוא חפץ לנצל את יתרת חופשתו לעת ביקורה של אימו בישראל (סע' 40  
18 לתצהירו, סע' 6 למכתב בא כוחו, נספח ח' לתצהירו). אף מכך עולה כי התובע  
19 רצה בהמשך עבודתו.
- 20 מנגד, בתשובתה מיום 25.11.12 (נספח ט' לתצהיר התובע), השיבה הנתבעת  
21 לראשונה לטענות התובע ביחס לתנאי עבודתו ודחתה אותן, **אך לא נתנה עוד**  
22 **בידי התובע את האפשרות להמשיך בעבודתו**, אלא הבהירה שהיא רואה בו  
23 כמי שהתפטר מעבודתו, ללא זכות לפיצויי פיטורים.
- 24 הנתבעת מיהרה אפוא לקבל את ההתרעה של התובע בטרם התפטרותו, ובכך  
25 למעשה היא זו שהביאה את יחסי העבודה לכדי סיום. הנתבעת לא הותירה  
26 בידי התובע את ההחלטה אם לסיים עבודתו אם לאו, נוכח תגובתה לטענותיו,  
27 אלא שהיא עצמה הודיעה למעשה שאיננה מעוניינת בהמשך עבודתו, נוכח  
28 המכתב שכתב והטענות שהעלה.



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 בנסיבות אלו, הנתבעת היא זו שהביאה את יחסי העבודה בין הצדדים לכדי  
2 סיום ועל כן יש לראות בתובע כמי שפוטר וזכאי לפיצויי פיטורים.
- 3 21. מעבר לנדרש, מצאנו לנכון להוסיף ולציין, שבמחלוקת בין הצדדים בשאלה  
4 האם תנאי עבודתו של התובע, נכון למועד מכתב ההתרעה (25.10.12) –  
5 מצדיקים התפטרות בדין מפוטר – הדין עם התובע וכי ללא תיקון אותם  
6 תנאים, ממילא היתה קמה לו הזכות להתפטר בדין מפוטר, כאמור בסעיף  
7 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**).
- 8 22. הלכה היא כי על עובד המבקש להוכיח זכאותו לפיצויי פיטורים מכוח סעיף  
9 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, לעמוד בשלושה נטלים: עליו להוכיח כי אכן  
10 הייתה "הרעה מוחשית" או "נסיבות אחרות שבהן לא ניתן היה לדרוש ממנו  
11 להמשיך בעבודתו"; כי התפטר על רקע זה ולא מטעם אחר וכי נתן התראה  
12 סבירה למעביד על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההפרה ככל  
13 שהיא ניתנת לתיקון (דב"ע (ארצי) שן/3-10 כהן – **הלר פיסול ותכשיטים**  
14 **בע"מ**, פד"ע כא 238).
- 15 23. במכתב ההתרעה מיום 25.10.12 הלין התובע, בין היתר, על הנושאים הבאים:  
16 א. אי קבלת תלושי שכר מזה 5 חודשים.  
17 ב. העדר ביטוח פנסיוני כדין.  
18 ג. תשלום הוצאות נסיעה בסכומים נמוכים מזכויותיו על פי דין (עלות  
19 כרטיס חופשי חודשי הינה 235 ₪ ואילו הנתבעת שילמה לתובע 160 ₪  
20 בלבד ברכיב זה).
- 21 ד. לתובע לא נמסר חוזה עבודה ו/או הודעה על תנאי עבודה.
- 22 24. התובע הלין על נושאים רבים נוספים, אולם הסתפקנו באלו שצוינו לעיל, שכן  
23 **כל אלו הוכחו כנכונים בהליך ולאף אחד מהם לא התייחסה הנתבעת**  
24 **בתשובתה לתובע**: הוכח (ראה להלן בפרק ד') כי אותה עת התובע לא קיבל את  
25 תלושי השכר ולמצער במועד הקובע, בהתאם לסעיף 26(ג) לחוק הגנת השכר,  
26 תשי"ח- 1958 (להלן- **חוק הגנת השכר**); הוכח כי הנתבעת לא קיימה את  
27 חובתה לבטח את התובע בביטוח פנסיוני; הנתבעת הודתה בחובתה לתשלום  
28 דמי נסיעות בסכומים גבוהים יותר, בעת שהשלימה התשלומים, כפי שנתבעה,



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 עם הגשת כתב ההגנה; לא הוצגו בפנינו חוזה או הודעה על תנאי עבודה  
2 שנמסרו לתובע, בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002.
- 3 כאמור, אף שכל אלו מסתברות כתלונות מוצדקות של התובע, ועניין זכויותיו  
4 על פי דין, לרבות זכויות מהותיות ועיקריות ביחסי עבודה, הרי שבמכתב  
5 התשובה של הנתבעת (25.11.12), אשר נכתב על ידי בא כוח ולכן אינו יכול  
6 לחסות תחת טענת חוסר ההבנה של מנהלת הנתבעת, **אין כל התייחסות**  
7 **לטענות מהותיות אלו ואין כל התחייבות של הנתבעת כלפי התובע, לקיים את**  
8 **חובותיה האמורות, על מנת לאפשר המשך עבודתו.**
- 9 .25 הלכה פסוקה היא, כי אי תשלום זכויות סוציאליות מכוח חוקי המגן, צווי  
10 הרחבה או הסכמים קיבוציים, מהווה נסיבות ביחסי עבודה בהן אין לדרוש  
11 מהעובד להמשיך בעבודתו, ולכן התפטרות מחמת אי תשלום זכויות כאמור  
12 תזכה בפיצויי פיטורים, בהתאם להוראת סע' 11(א) לחוק פיצויי פיטורים  
13 (ע"ע (ארצי) 24/99 יוסף עטרי – ש.ז.ג. ריהוט עלית בע"מ, מיום 19.9.00).
- 14 .26 משכך, התובע הוכיח כי התקיימו נסיבות בהן אין לדרוש ממנו להמשיך  
15 בעבודתו, וכי הן אלו שהיוו את הסיבה להתפטרותו; במכתבו מיום 25.10.12,  
16 נתן לנתבעת התראה ושהות סבירה לתיקון הליקויים: **"לפיכך נותן בזאת י**  
17 **לחברה התראה של כחודש לפני שייאלץ להתפטר מן העבודה בגין כל**  
18 **הליקויים הנ"ל" (סע' 4), אך הנתבעת דחתה את פניו ריקם.**
- 19 .27 **לאור האמור, אנו קובעים כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים, בהתאם לחלקיות**  
20 **משרתו ולסכום התביעה שלא הוכחש, בסך 22,718 ₪.**
- 21 .28 בנסיבות העניין, נוכח המחלוקת בין הצדדים, איננו מוצאים לנכון לפסוק  
22 לתובע פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, מעבר להפרשי ריבית והצמדה על פי חוק.
- 23 .29 משקבענו כי התובע פוטר מעבודתו, יוכל התובע לפנות למוסד לביטוח לאומי  
24 בתביעה לקבל דמי אבטלה.
- 25 **ב. גמול עבודה במנוחה השבועית ובימי חג**
- 26 כללי
- 27 .30 בהתאם לסע' 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948:





## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 "שבת ומועדי ישראל – שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון  
2 ושמניני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות –  
3 הם ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל."
- 4 .31 סעי' 7 לצו ההרחבה – הסכם מסגרת 1995 (י"פ 4895 התש"ס, 4002), קובע:  
5 "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה  
6 סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת  
7 המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש  
8 השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום  
9 העצמאות.  
10 עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת."
- 11 .32 שבת וימי החג המנויים לעיל הינם אפוא ימי המנוחה של העובד היהודי. סעי' 9  
12 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה)  
13 אוסר על העסקת עובדים בימי המנוחה שלהם.  
14 .33 הלכה היא כי:  
15 "התשלום עבור חגים, מכח ההסכם הקיבוצי, הינו תשלום המגיע  
16 לעובד עקב עבודתו, ולא עבור עבודתו, באשר הנחה היא שאין העובד  
17 עובד ביום חג.  
18 אם עבד העובד ביום חג, כגירסת המעבידה, זכאי הוא לתשלום  
19 עבור אותו יום כיום עבודה, בצרוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב  
20 בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור  
21 יום החג עצמו..."
- 22 דב"ע מג/3-91 מולה נוהד - חברת אל-וו בע"מ פד"ע טו, 163, 167 (1984).  
23 ועוד נפסק, כי כלל זה יחול מקום בו העבודה בחגים נכפתה על העובד ולא  
24 היתה מרצונו (עע (ארצי) 300360/98 נחום צמח - ש.א.ש קרל זינגר צפון  
25 (1986) בע"מ, מיום 30.4.2002).



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 34. עבודה בשבת ו/או בחג מזכה את העובד בגמול נוסף בשיעור 50% מעבר לשכרו  
2 הרגיל (סעי' 17א(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, אשר חל גם על חג, מכוח סעי'  
3 18א(ב)(1) לפקודת סדרי השלטון והמשפט)
- 4 **ולענייננו –**
- 5 עבודה בשבת
- 6 35. התובע עותר לקבל תוספת תשלום בגין עבודתו ביום מנוחתו השבועית, יום  
7 שבת, המזכה על פי חוק שעות עבודה ומנוחה בתוספת תשלום בשיעור 50%,  
8 מנגד הנתבעת טוענת כי התובע הסכים שיום ראשון יהיה יומו החופשי,  
9 ולטענתה כלל לא הוכיח כי עבד בימי שבת.
- 10 36. הנתבעת כאמור מחויבת ליתן לתובע את יום השבת כיום המנוחה השבועי;  
11 נקבע כי יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים  
12 של היום למחרת (ע"פ 1002/02 מדינת ישראל- **עיוב יעקוביאן**, לח (2003)  
13 363).
- 14 הסכמת העובד לעבוד בשבת אינה מאיינת את האיסור החל על המעסיק  
15 ובוודאי שאינה פוטרת אותו מתשלום הגמול הנוסף בגין העסקת העובד  
16 במנוחתו השבועית.
- 17 37. בהתאם לסעיף 26ב לחוק הגנת השכר, אשר תוקן בתיקון 24, ובתוקף החל  
18 מיום 1.2.2009 **"בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות**  
19 **נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות**  
20 **העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי העובד לא**  
21 **עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעביד**  
22 **לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלם".**  
23 להשלמת התמונה נפנה לסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, הקובע את חובת  
24 המעסיק לנהל פנקס שעות עבודה, בו יפורטו שעות העבודה של כל עובד בפועל,  
25 בין אם באמצעים מכאניים, דיגיטאליים או אלקטרוניים, כגון שעון נוכחות  
26 ובין אם ברישום ידני עליו יחתום העובד.
- 27 38. הנתבעת לא ביצעה רישום של שעות עבודתו של התובע, לא לפני 1.2.2009  
28 מכוח חובתה לפי סעי' 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ולא לאחר מכן, חרף  
29 החובה המפורשת לעשות כן. מכאן, שהנטל מוטל על כתפי הנתבעת להוכיח כי



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 התובע לא עבד בימי המנוחה השבועית. נציין כבר כעת כי אי ניהול פנקס  
2 כשלעצמו אינו מוליד תוצאה ישירה של אימוץ טענות העובד אלא מעביר את  
3 הנטל למעסיקה להוכחת טענותיה.
- 4 במקרה הנדון, העידה מנהלת הנתבעת, כי עקבה אחר שעות עבודתם של .39  
5 העובדים באמצעות המערכת הממוחשבת, וכי אימתה באמצעות הטלפון שאכן  
6 הם עובדים (עמ' 21, ש' 22-33). כאשר בהקשרו של התובע אישרה בדיון  
7 המוקדם כך: **"באופן כללי זה נכון שהייתה מסגרת קבועה, אבל היו שינויים**  
8 **שנבעו מצרכים שלו ומצרכים שלנו"** (עמ' 3 ש' 7), כמו כן חזרה על האמור גם  
9 בחקירת הנגדית כך: **"זה נכון שהיה לו שלד של שעות...."** (עמ' 23 ש' 11).
- 10 הנתבעת לא סתרה את טענת התובע לפיה עבד ביום שבת, ואף לא חקרה אותו .40  
11 על כך, למרות שהעיד על כך בפירוט בתצהירו. בחקירתו הנגדית של התובע,  
12 התמקדה הנתבעת בדו"ח אותו הפיק מהמערכת, אך לא ברור מדוע לא צרפה  
13 דו"ח דומה מטעמה ואף מפורט יותר בנוגע לשעות עבודתו של התובע על מנת  
14 להוכיח את טענותיה כי לא עבד בימי שבת, כל זאת לאחר שנטען בפנינו כי  
15 למעשה רישומי המחשב יכולים להעיד על שעות העבודה (עמ' 12).
- 16 מכל מקום מנהלת הנתבעת אישרה כי התובע עבד ביום שבת כאשר אמרה כך:  
17 **"הוא יכול היה להגיד שהוא לא רוצה לעבוד בשבת...."** (עמ' 26, ש' 26).
- 18 התובע העיד ולא נסתר כי עבד בימי שבת ואף צרף דו"ח נוכחות במערכת ממנו .41  
19 עולה כי עבד בימי שישי בשעות שלאחר כניסת השבת ובימי שבת (נספח כד'  
20 לתצהיר התובע).
- 21 הנתבעת אישרה שלא שילמה לתובע גמול נוסף עבור עבודתו בשבת (עמ' 26, ש'  
22 13-14) ופרטה כי סברה שהתובע בחר ביום ראשון כיום המנוחה השבועי שלו  
23 (עמ' 26 סעי' 28-30). אין לקבל טענות אלו של הנתבעת, שכן מלשון החוק עולה  
24 בבירור, ואין להתנות על כך, כי התובע, כיהודי, זכאי למנוחה שבועית ביום  
25 השבת וגם אם הוא עובד ביום זה מרצונו, כל עוד הדבר נעשה בידיעת ובהתאם  
26 לצרכי מעסיקו, זכאי הוא לתוספת תשלום.
- 27 בנסיבות אלו, משכשלה הנתבעת בהוכחת שעות עבודתו של התובע בפועל;  
28 ומשמצאנו את עדותו של התובע אמינה בנוגע לשעות עבודתו (ראה סעי' 26בג)  
29 לחוק הגנת השכר), אנו קובעים על יסוד עדות התובע, כי עד סוף שנת 2010



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 עבד בימי שבת אחת לשבועיים כ- 5 שעות, ולאחר מכן עבד חמישה ימי שבת.  
2 כמו כן, במשך כל תקופת העסקתו, עבד בימי שישי אחר הצהריים כשעתיים  
3 לאחר כניסת השבת.
- 4 .44 נציין כי הנתבעת אמנם הוכיחה בחקירתה את התובע כי הוא עקב אחר תשלום  
5 שעות העבודה שלו במלואן ואולם התביעה שבפנינו עוסקת רק בגמול הנוסף  
6 לתשלום עבור שבת, ולא בערך השעה הבסיסי. לכן ומשאין מחלוקת כי התובע  
7 מעולם לא גימל גמול נוסף עבור עבודתו בתחום השבת, אין נפקות לעובדה כי  
8 התובע אישר שקיבל תשלום מלא עבור שעות עבודתו.
- 9 .45 על יסוד האמור לעיל, ובהעדר תחשיב נגדי, אנו מקבלות את תחשיב התובע  
10 וקובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע סך 13,613 ₪, בגין גמול עבודה במנוחה  
11 השבועית (סע' 51-53 לכתב התביעה).
- 12 דמי חג
- 13 .46 התובע אישר בעדותו כי היה בחופש בימי החג על פי הלוח הצרפתי וקיבל על  
14 כך תשלום: "כל הזמנים שהיה חופש או חגים בצרפת אנחנו לא עובדים.  
15 מקבלים משכורת על יום העבודה הזה" (עמ' 16 ש' 22-23). הנתבעת לא ניכתה  
16 ממכסת חופשתו השנתית של התובע בגין ימים אלו. מכאן, כי התובע קיבל  
17 תשלום עבור 11 ימי חג על פי הלוח הצרפתי ללא ניכוי חופשות וקיבל שכר רגיל  
18 עבור ימי עבודתו בחגים היהודיים.
- 19 .47 האם משמעות הדבר הינה כי התובע אינו זכאי לתשלום נוסף עבור עבודתו  
20 בימי החג היהודיים? לדידנו התשובה בשלילה. התובע הבהיר בעדותו היטב,  
21 שכיהודי החי בישראל, אם היתה ניתנת לו האפשרות לא לעבוד בימי החג  
22 היהודיים, היתה בוחר בה, אך בלית ברירה מצא עצמו עובד בכל ימי החג  
23 למעט יום כיפור (עמ' 17, ש' 9). בנסיבות אלו, ולאור הוראת החוק, כי דין ימי  
24 החג כדין המנוחה השבועית – הרי שאין כל נפקות להחלטת הנתבעת לשחרר  
25 התובע מעבודה בימי החג הנהוגים בצרפת. החלטה זו נעשתה לפי רצונה  
26 וצרכיה של הנתבעת, מבלי שהתחשבה כלל בצרכיו וזכויותיו על פי דין של  
27 התובע.
- 28 .48 בתביעה דן עתר התובע לתשלום הגמול הנוסף עבור עבודה בחג, דהיינו 50%  
29 מעבר לשכרו הרגיל ולא עתר לתשלום נוסף בגין החג "עקב העבודה", כאמור



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 לעיל. בכך למעשה התחשב בעובדה שקיבל תשלום עבור ימי החג הצרפתיים  
2 בהם לא עבד.
- 3 לפיכך ועל יסוד האמור לעיל, אנו קובעים כי התובע זכאי לתשלום בשיעור .49  
4 50% נוספים עבור ימי החג בהם עבד. בתחשיביו (נספח כה' לתצהירו) פירט  
5 התובע את הסכומים, עבור ימי חג שלא חלו בשבת ולמעט יום כיפור, בו לא  
6 עבד, והנתבעת לא חלקה על הסכומים. לפיכך, תביעתו בעניין זה מתקבלת  
7 והנתבעת תשלם לו 3,082 ₪ עבור עבודתו בימי החג.
- 8 **הפרשות לפנסיה** .ג.
- 9 .50 אין מחלוקת שהתובע זכאי לביטוח פנסיוני מקיף לפי צו הרחבה כללי במשק  
10 וכי ביטוח כאמור לא נעשה לו בפועל. המחלוקת בין הצדדים הינה, זכאות  
11 התובע לחלקה של המעסיקה בהפרשה לפנסיה לאור סירובו לחתום, ביום  
12 10.12.12, על טפסי קרן הפנסיה.
- 13 .51 הנתבעת העידה כי לא ידעה שעליה לפתוח לתובע קרן פנסיה (עמ' 27 שי' 26-  
14 29). מעבר לכך שטענה זו הינה חסרת נפקות, התברר כי חובתה זו נודעה לה,  
15 לכל היותר, ביום 25.10.12, מועד בו נמסר לה מכתבו של התובע. מאותו היום  
16 ועד ליום 10.12.12, בו נפגשו הצדדים בפעם האחרונה (להלן – **הפגישה**  
17 **האחרונה**), לאחר סיום עבודתו, לא פעלה הנתבעת בכדי לתקן את ליקוייה  
18 ולפתוח קרן פנסיה. טענותיה של הנתבעת כאילו נתנה לתובע את טפסי הפנסיה  
19 עוד קודם לפגישה בין הצדדים מיום 10.12.12, ואף עוד קודם למכתב של בא  
20 כוחה מיום 25.11.12, דינם להידחות לאור סתירות שנמצאו בעדותה (עמ' 27  
21 שי' 26-29, עמ' 20-1, ההדגשות הוספו, מ.ג.ד.):
- 22 **”ש. למה לא פתחת לתובע קרן פנסיה?**
- 23 **ת. כי לא ידעתי שחייבים. רואה החשבון לא אמר לנו. מהרגע שגילית**  
24 **שילמתי רטרואקטיבית לכולם. גיליתי את זה אחרי שהתובע פקח את עיני.**  
25 **זה לא אחרי שהתובע עזב, כי הכנתי לתובע חוזה והוא סירב לחתום עליו.**
- 26 **ש. אז זה היה ב – 10/12/12?**
- 27 **ת. כן.**
- 28 **ש. וזה אחרי שהוא סיים לעבוד?**



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 ת. לא.
- 2 ש. אז מתי הוא סיים לעבוד אצלכם?
- 3 ת. 30/11/12. אז את החוזה העברתי לו בנובמבר ולא בדצמבר.
- 4 ש. את יכולה להראות לנו שהעברת לו בנובמבר משהו?
- 5 ת. יש מסמכים שהוא סירב לחתום עליהם.
- 6 ש. בנובמבר לא היה שום דבר.
- 7 ת. החוזה נמסר לו לפני, ורק ב- 10/12/12 הוא חזר אלי והוא אמר שהוא
- 8 מסרב.
- 9 ש. מי מסר לו את זהו מתי?
- 10 ת. אני נתתי לו את זה ביד.
- 11 ש. באיזה תאריך?
- 12 ת. החוזה היה מוכן אבל התובע לא חזר למשרד עד 10/12/12 לכן לא יכולתי
- 13 פיזית לתת לו את זה.
- 14 ש. אז מה שאמרת קודם לא היה נכון כשאמרת שאת נתת לו?
- 15 ת. זה היה מוכן אבל לא נפגשנו".
- 16 52. אם כן, מנהלת הנתבעת בתחילה העידה כי נתנה בידה את טפסי הפנסיה
- 17 לתובע, והוא הודיע לה רק בפגישתם האחרונה כי הוא מסרב לחתום עליהם.
- 18 מיד לאחר מכן שינתה גרסתה וטענה כי הטפסים היו מוכנים, אולם לא מסרה
- 19 אותם לתובע כי הם לא נפגשו, אך גם עדותה זו נמצאה לא נכונה שכן בהמשך
- 20 עדותה אמרה שפגשה את התובע לאחר חזרתה לארץ, ביום 10.11.12, ועוד
- 21 לפני שליחת המכתב ביום 25.11.12, בזמן זה טפסי הפנסיה כלל לא היו מוכנים
- 22 משום שחברת הביטוח טרם שלחה אותם (עמ' 28 ש' 26-33, עמ' 29 ש' 1-9).
- 23 53. מכל האמור עולה כי טפסי הפנסיה כלל לא היו מוכנים עד ליום 25.11.12, ועל
- 24 כן בא כוח הנתבעת לא הזכירם במכתבו, משכך התרשמנו כי הפעם הראשונה
- 25 והיחידה בה הובאו לידי התובע טפסי הפנסיה הייתה ביום הפגישה האחרונה,
- 26 לאחר סיום העסקתו של התובע.



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 קביעה זו אף מתיישבת עם מכתב התשובה של הנתבעת, באמצעות בא כוחה, .54  
2 מיום 20.12.12, למכתבו של התובע, באמצעות בא כוחו, לאחר פגישתם  
3 האחרונה, בו מפורט בזו הלשון: **"רצ"ב אישור העסקה ששולחך סרב לקבל**  
4 **מידי שולחתי וכן מכתבו של שולחך המעיד על סירובו לחתום על מסמכי סיום**  
5 **עבודה ותשלומים פנסיונים"** (סעיף 4 נספח י"ד לתצהיר התובע). משקיבלה  
6 הנתבעת פניות חוזרות ונשנות על ידי התובע לתשלום זכויותיו הפנסיוניות,  
7 ובחרה שלא לפעול למיצוי זכויות אלו, ומשלא השיבה לגופן של טענות אלו, עד  
8 לפגישתם האחרונה, אין לה אלא להלין על עצמה.
- 9 בשונה מהתנהגותה של הנתבעת, התובע שלח מכתב ביום 11.12.12, באמצעות .55  
10 בא כוחו, ופרט את המניעים שהובילו אותו שלא לחתום על טפסי הפנסיה,  
11 והם: אי מסירת הטפסים קודם החתימה לצורך עיון מעמיק והתייעצות בנוגע  
12 לזכויותיו, וניכוי גבוה ומנוגד לחוק הגנת השכר, משכרו של התובע, המשאיר  
13 לו סך של 1,529 ₪ למחייתו (נספח י"ב ונספח י"ג לתצהיר התובע).
- 14 **על כל אלו נוסף ונציין, כי בהתאם לסע' 3.ב לצו ההרחבה הכללי בדבר** .56  
15 **פנסיית חובה, הנתבעת מחויבת בפתיחת קרן פנסיה לעובד, גם אם לא חתם**  
16 **על טפסים ולא בחר בקרן פנסיה, אך הנתבעת לא עשתה כן בהתאם לחובתה.**
- 17 בנסיבות אלו, ובהיעדר אפשרות להעביר כיום בפועל את התשלום לקרן .57  
18 הפנסיה, זכאי התובע לקבל במישרין את הסך של 5,930 ₪, שעל הנתבעת היה  
19 להפריש לקרן הפנסיה כתגמולי מעסיק (ע"ע 300001/98 (ארצי) **בוריס שוסטר**  
20 – **רמי חרושת מרצפות בע"מ**, עבודה ארצי לג (31) 25).
- 21 **לפיכך, אנו קובעים כי הנתבעת תשלום לתובע את הסך 5,930 ₪, בגין חלקה** .58  
22 **בהפרשות לפנסיה.**
- 23 **פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין אי מסירת תלושי שכר במועד**
- 24 הנתבעת ניכתה משכרו של התובע לחודש 11/2012, סך 5,930 ₪, מתוך כוונה .59  
25 לשלם את חלקו כעובד לקרן הפנסיה יחד עם חלקה כמעסיקה, אולם משסרב  
26 התובע לחתום על טפסי הפנסיה לא הועברו הכספים, והוחזרו לתובע רק לאחר  
27 הגשת התביעה, ביום 9.5.13 (נספח כב' לתצהיר התובע). הנתבעת טענה כי  
28 פעלה על מנת לתקן טעות שעשתה בתום לב ועקב ייעוץ מוטעה.



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1      60.      הנתבעת קיבלה מהתובע מכתבים, ביום 11.12.12 וביום 20.12.12, לפיהם הוא  
2      מסרב לניכוי משכרו ורואה בשכר כמולן. כמו כן, דרש לקבל לידי את טפסי  
3      הפנסיה. מכתבים אלו נענו על ידי הנתבעת ביום 23.12.12, בשולחה לתובע את  
4      טפסי הפנסיה, אולם הפרש שכרו לחודש 11/2012, לא שולם. בתגובה השיב  
5      התובע במכתב, ביום 26.12.12, ופרט את נימוקיו לפיהם מסרב לחתום על  
6      טפסי הפנסיה, וביקש לקבל את שכרו בחזרה; מכתב זה לא נענה על ידי  
7      הנתבעת, ועל כן שלח התובע מכתב תזכורת נוסף ביום 9.1.13, בו הדגיש כי  
8      מדובר בשכר מולן וביקש לקבלו בחזרה. כאמור, רק ביום 9.5.13, הנתבעת  
9      החזירה לתובע את שכרו.
- 10     61.      ככל שסברה הנתבעת כי אין היא יכולה לפתוח לתובע קרן פנסיה בטרם יחתום  
11     על הטפסים הנדרשים, היה עליה להמתין עם הניכוי משכרו, עד שיחתום על  
12     הטפסים. אחרת, היה עליה לנכות משכרו ולהעביר הניכוי ישירות לקרן  
13     הפנסיה, גם בלי הסכמת התובע ומכוח חובתה על פי צו ההרחבה.
- 14     בפועל, הנתבעת ביצעה את הניכוי, בסכום גבוה וחד פעמי, ללא רשות העובד  
15     וללא העברתו ליעדו, ורק בחלוף מספר חודשים, החזירה אותו לידי התובע.
- 16     62.      תכליתו של פיצוי הלנת השכר הינו:  
17     **"... כלל ברור הוא, כי תמורת עבודתו ישולם לעובד שכר**  
18     **במלוא שיעורו ובמועד הנקוב בחוק. הפרת הכלל משמעותה**  
19     **עבודה ללא תמורה, כמנהג זמנים אפלים של עבדות..."**  
20     ובהמשך:
- 21     **"... תשלום השכר במועדו נועד לאפשר לעובד קיום**  
22     **מינימלי בכבוד. אדם ששכרו הולך הוא אדם שכבודו כאדם**  
23     **וכעובד נפגע. אי תשלום שכר לעובד במלואו ובמועדו,**  
24     **תוצאתו השבתת מקור פרנסתו ואילוצו להושיט יד לנדבת**  
25     **לבם של בני משפחה וחברים, ובמצוקתו כי רבה להיזרש**  
26     **למלווים בריבית קצוצה..."** (ע"ע (ארצי) 1242/04 עיריית  
27     לוד נ' אבלין דהן יו"ר ארגון עובדי לוד (28.7.05))
- 28     63.      אכן מתצהירה של אשת התובע עלה כי בשל הניכוי משכרו של התובע נאלצו  
29     להיעזר בהורים על מנת לממן את הוצאותיהם (סע' 5); מאידך, אנו מקבלים





## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 את טענת הנתבעת כי פעלה בתום לב בשומרה על כספי התובע, מתוך כוונה  
2 להעבירם לקרן הפנסיה לאחר חתימתו על הטפסים, אולם זאת **עד ליום**  
3 **26.12.12** בלבד, מועד בו פרט התובע את הנימוקים לפיהם אינו מעוניין  
4 בפתיחת קרן הפנסיה.
- 5 .64 בהתאם לתלוש השכר של התובע לחודש 11/2012, נוכח משכרו של התובע, סך  
6 5,084 ₪, עבור שכר יסוד ודמי חופשה המהווים שכר עבודה (ראה סעיף 17  
7 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951; וגם ראה: בג"צ 299/62 **נחום יהודה נ'**  
8 **הממונה על גביית השכר בת"א ואח' פד"ע יז 2131**). אם כן, הנתבעת הלינה  
9 סך 5,084 ₪.
- 10 .65 בהתאם לשיקול דעתנו, כאמור בסעיף 18 לחוק הגנת השכר, ובהתאם לאיזון  
11 הראוי בין הרתעת מעסיקים מחד לבין מיתון הפיצוי במקרים בהם לא הייתה  
12 למעביד כוונה לפגוע בזכויותיו של עובד מאידך (ראה: ע"ע 3354-10-10 **מדאעי**  
13 **נ' אז.די.אר. שריון יבוא ושיוק בע"מ (20.5.12)**); אנו פוסקים כי על הנתבעת  
14 לשלם לתובע כשליש מהסכום המרבי של פיצויי ההלנה, לתקופה שמיום  
15 26.12.12 ועד 9.5.13, בסך 3,500 ₪.
- 16 .66 **באשר להנפקת תלושי שכר - התובע הועסק על ידי הנתבעת מיום 1.12.07 ועד**  
17 **ליום 30.11.12**. התובע טוען כי לא נמסרו לו תלושי השכר לחודשים 6-10/2012  
18 ואף פנה והליך על כך במכתבו לנתבעת מיום 25.10.12.
- 19 .67 בסעיף 24(א) לחוק הגנת השכר קובע: "**מעביד חייב לנהל פנקס שכר ולמסור**  
20 **לכל עובד, בכתב, תלוש שכר**"; כמו כן, סעיף 24(ג) לחוק קובע: "**הרישום**  
21 **בפנקס השכר ומסירת תלוש השכר לעובד ייעשו לא יאוחר מהיום הקובע**",  
22 כאשר היום הקובע הינו: "**היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר**  
23 **העבודה או הקצבה....**".
- 24 .68 הפיצוי לפי סעיף 26 לחוק הגנת השכר הינו פיצוי לדוגמה, שאינו תלוי  
25 בהוכחת נזק, ומטרתו העיקרית היא הרתעת מעסיקים (ע"ע 1242/04 **עיריית**  
26 **לוד נ' דהן (28.7.05)**); ע"ע 33680-08-10 **דיזינגוף קלאב בע"מ נ' זואילי**  
27 **((16.11.11))**.



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 ביום 25.10.12, פנה התובע, באמצעות בא כוחו, במכתב לנתבעת ומחה על כך .69
- 2 שאינה מוסרת לו תלושי שכר, החל מחודש יוני 2012 ועד לחודש ספטמבר
- 3 2012. תלושי השכר לחודשים 8-9/2012, נמסרו לתובע בתחילת חודש נובמבר
- 4 2012, ואילו יתר התלושים מלבד תלוש השכר לחודש 10/2012, נמסרו לתובע
- 5 בפגישה האחרונה בין הצדדים (נספח א' ונספח ד' לתצהיר התובע).
- 6 לא יכולה להיות מחלוקת כי הזכות להמצאת תלושי שכר לעובד היא זכות .70
- 7 בסיסית מאדני משפט העבודה המגן. יחד עם זאת, מצאנו כי הנתבעת לא פעלה
- 8 מתוך רצון לפגוע בזכויותיו של התובע או לגרוע מהן, אלא מתוך התרשלות.
- 9 כמו כן, החל מהרגע בו קיבלה את דרישתו של התובע להעביר את תלושי
- 10 השכר, פעלה על מנת להעבירם אולם נדרש לה זמן מה בשל היותה בצרפת,
- 11 ובשל המרחק בין משרדו של מנהל החשבונות למשרדה של הנתבעת (סעי' 26.2
- 12 לתצהיר נתבעת). יחד עם זאת, מנהלת הנתבעת לא העבירה את תלושי השכר
- 13 בזמן הקובע וכן לא פעלה להעברת התלושים במהירות האפשרית, כאשר יכלה
- 14 להסתייע בבעלה להעברת תלושי השכר כפי שנסתייעה בו לצורך העברת
- 15 המשכורות לעובדים (עמ' 29 ש' 32-24, עמ' 30).
- 16 טענתה של הנתבעת לפיה התובע כבר קיבל את תלושי שכר בעבר וכל שביקש .71
- 17 כעת זה העתקים, דינה להידחות, שכן לא טענה זאת בכתב הגנתה ובתצהירה
- 18 ואף לא הביאה מסמכים לתמיכה בטענה זו. יתר על כן, גם לאחר שעמדה
- 19 הנתבעת על טעותה, והעבירה את תלושי השכר לתובע, עדיין החסירה את
- 20 תלוש השכר לחודש 10/2012, אותו לא מסרה עד ליום הגשת כתב התביעה.
- 21 נבהיר כי אנו מגנים בכל תוקף את מעשיה של הנתבעת, ורואים חשיבות רבה .72
- 22 במסירת תלושי השכר במועדם, כחלק מזכותו הבסיסית של העובד; אולם
- 23 משמטרת הפיצוי הינה עונשי, ומשהתרשמנו כי הנתבעת עמדה על טעותה,
- 24 ופועלת היום למיצוי זכויותיהם של עובדיה, **אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם**
- 25 **לתובע פיצוי בסך 2,500 ₪ בגין אי מסירת תלושי שכר במועד.**
- 26 **ה. קיזוז הלוואה**
- 27 .73 מנהלת הנתבעת טענה בתצהירה (סעי' 5.1) כי במהלך שנת העבודה הראשונה
- 28 נתנה לתובע הלוואה פרטית בסך 2,900 ש"ח במזומן, אותה לטענתה לא פרע;
- 29 התובע מצידו אינו מכחיש או מאשר שנטל ההלוואה וטוען כי די בעדותה של



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

- 1 המנהלת על מנת לקבוע שמדובר בהלוואה פרטית ולא בהלוואה של הנתבעת.  
2 זו גם הסיבה שהנתבעת לא ניכתה סכום זה ממשכורתו בחודש 11/2012 (עמ' 31, ש' 20).  
3 כך גם בהודעת הדואר האלקטרוני, ששלחה הנתבעת, פרטה בפני  
4 התובע את בקשתה להחזיר את ההלוואה האישית שניתנה על ידי מנהלת  
5 הנתבעת (נספח 1 לתצהיר הנתבעת ותרגומו בדין ההוכחות עמ' 31 ש' 24-32).  
6 משלא פורטו בפנינו נסיבות מתן ההלוואה (לרבות תאריך), וכן לא הוסבר  
7 מדוע לא נדרש החזר ההלוואה משך כל שנות עבודתו של התובע; משלא נחקר  
8 התובע כלל על סוגיה זו, הרי שכל שהוכח בפנינו הוא כי בשנת 2007-2008  
9 לערך, מסרה גב' תמים בידי התובע 2,900 ₪, מבלי שהוכח האם הסכום נועד  
10 להחזרה, ואם כן – מתי ובאילו תנאים. בנסיבות אלו, ובצירוף העובדה כי  
11 ההלוואה לא נמסרה לתובע מעם הנתבעת, אין בידינו לקבל את טענת הקיזוז  
12 והיא נדחית בזאת.
- 13 **סוף דבר**
- 14 75. על יסוד האמור לעיל, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת בתוך 30 ימים  
15 מהיום את הסכומים הבאים:
- 16 א. פיצויי פיטורים בסך 22,718 ₪;  
17 ב. גמול עבור עבודה בחג בסך 3,082 ₪;  
18 ג. גמול עבודה במנוחה השבועית בסך 13,613 ₪;  
19 ד. תשלום בגין חופשה כפויה בסך 1,550 ₪;  
20 ה. פיצויי הלנת שכר בסך 3,500 ₪;  
21 ו. פיצוי בגין חלקו של המעסיק להפרשות פנסיוניות בסך 5,930 ₪;  
22 ז. פיצוי בגין אי מסירת תלושי שכר במועד בסך 2,500 ₪.
- 23 76. כל הסכומים ישאו הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 2.12.12 ועד למועד  
24 התשלום המלא בפועל.
- 25 77. יתר התביעות, לרבות טענת הקיזוז – נדחות.
- 26 78. מוצע כי התובע יפנה למוסד לביטוח לאומי על מנת לבדוק האם קמה לו זכאות  
27 לדמי אבטלה, כעת משנפסק כי פוטר מעבודתו.
- 28 79. הנתבעת תישא בהוצאות התובע בסך 750 ₪ וכן בשכ"ט עו"ד בסך 8,000 ₪.



## בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 26501-03-13

1 זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים ממועד קבלת  
2 פסק הדין.

3

4 ניתן היום, כ"ט אב תשע"ד, (25 אוגוסט 2014), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

5

6

7

גב' עדה וולקן

נציג ציבור עובדים

מיכל נעים דיבנר

שופטת

8

9

10