

**בית הדין הארצי לעבודה****עע 000459/07**

המערער	דוד יפה
	1. ארי יוסי אבטחה ושירותים בע"מ
	2. אלינור כח אדם ושירותים בע"מ
	3. יהודה ביטון
המשיבים	4. יעל ביטון

**בפני: השופט עמירם רבינוביץ, השופט שמואל צור, השופטת רונית רוזנפלד  
נציג עובדים מר אהוד נבות, נציג מעבידים מר רפאל פרבר**

המערער בעצמו

בשם המשיבים - עו"ד יאיר דוד ועו"ד גולן אשטון

**פסק דין****השופטת רונית רוזנפלד**

1. המערער עבד אצל המשיבה 1, חברת ארי יוסי אבטחה ושירותים בע"מ, במשך תקופה בת כ- 14 חודשים, עד שהסתיימה העסקתו בנסיבות השנויות במחלוקת בין הצדדים. בבית הדין האזורי בירושלים התבררה תביעתו כנגד המשיבים לפיצויי פיטורים ולזכויות סוציאליות נוספות, בהן קופח לטענתו במהלך תקופת העבודה. בית הדין האזורי (השופטת שרה שדיאור; עבי 1312/05), דחה את מרבית תביעותיו, ועל כך הערער שלפנינו.

**הרקע העובדתי ופרשת התביעה**

2. המערער (להלן גם- **העובד**) עבד כשומר אצל המשיבה 1, חברה העוסקת בשמירה ואבטחה (להלן גם- **החברה**), מיום 1.4.2003 ועד ליום 31.5.2004. אין מחלוקת כי במשך כחודשיים ימים במהלך התקופה, המערער לא עבד בפועל. במסגרת עבודתו הוצב המערער באתרים שונים על "קו התפר", שם שהה לעיתים במהלך יממות שלמות, יחד עם שומרים אחרים. המשיבה 2 הינה חברת

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

כוח אדם (להלן גם - **חברת כוח האדם**), שכתובתה ובעליה הם כשל המשיבה 1. המשיבים 3 ו-4 הינם בני זוג, ובעלי מניות במשיבות 1 ו-2. על חלקם של תלושי השכר שקיבל המערער מצוינת המשיבה 1 כמעסיקתו, בעוד שעל חלק אחר מצוינת המשיבה 2 כמעסיקה. בדיון שהתקיים בבית הדין האזורי ביום 28.5.06 הודיעה ב"כ המשיבים כי החברה (היא המשיבה 1) "**לוקחת על עצמה את כל האחריות ותשלם כל מה שיפסק בתיק זה ואין אנו חולקים על רציפות העבודה. אני אבקש כי ככל שיפסקו סכומים הם יפסקו נגדה, וזאת חרף העובדה שחלק מתלושי השכר הם על שם חברה אחרת מדובר באותו מעביד"** (עמ' 5 ש' 5).

3. בתביעתו טען המערער כי עבד אצל החברה כמאבטח, וכי העסקתו הסתיימה לאחר שנקרא למשרדי החברה "**לכאורה לצורך טיפול בנשק"**. או אז התנתה החברה את המשך העסקתו "**בכך שיחתום על מסמכים המרעים באופן מוחשי את תנאי עבודתו הגרועים ממילא, וכמובן שהתובע סירב. על פי הוראת סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, וכן על פי הפסיקה, יש לראות במהלך שנקטה החברה פיטורים לכל דבר המזכים את התובע בפיצויי פיטורים"**. לטענת המערער בנסיבות העניין יש לפסוק לו פיצויי פיטורים מוגדלים ודמי הודעה מוקדמת. כמו כן תבע המערער הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות. לטענתו, החברה נהגה דרך קבע להחסיר שעות עבודה משכרו. כמו כן טען כי בכל תקופת עבודתו לא קיבל תוספת שכר בגין שעות נוספות. המערער צירף לכתב התביעה פירוט שעות עבודתו ופירוט התשלומים הנתבעים. המערער הוסיף עוד ותבע החזר הוצאות עבור נסיעות, ופיצוי בגין נזקים שאירעו לרכבו הפרטי בעת שנסע בדרכים משובשות לעבודה וממנה. כמו כן תבע פדיון חופשה, דמי הבראה, הוצאות ביגוד, דמי אש"ל, כביסה, פיצוי בגין אי הפרשות לקרן פנסיה ופיצוי בגין קנסות שהוטלו עליו. את חלקן של התביעות הכספיות ביקש המערער לבסס על היותו "**עובד אבטחה"**, כמשמעו **בצו הרחבה בענף השמירה** מיום 25.12.1973 אשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי בענף השמירה מיום 12.7.1972 (להלן - **צו הרחבה או צו ההרחבה בענף השמירה**).

## **בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

4. בכתב ההגנה ביקשו המשיבים 3 ו-4 לדחות על הסף את התביעה האישית נגדם, בהעדר יחסי עובד מעביד בינם לבין המערער, ובהעדר עילה להרמת המסך. בקשר לנסיבות סיום העסקתו של המערער, טענו המשיבים בשלב ראשון כי המערער פוטר מעבודתו עקב הפרות משמעת, וכי בנסיבות פיטוריו הוא אינו זכאי לפיצויי פיטורים. בשלב מאוחר יותר תוקן כתב ההגנה, ונטען כי המערער התפטר מן העבודה מרצונו. המשיבים טענו כי המערער היה "שומר" ואין הוא זכאי לזכויות שונות כ"עובד אבטחה". לטענת המשיבים שולם למערער כל המגיע לו, למעט פדיון חופשה ופדיון דמי הבראה להם הוא אכן זכאי, אם כי בסכומים שונים מאלו שנתבעו.

### **פסק הדין של בית הדין האזורי**

5. בית הדין האזורי דחה את תביעת המערער כנגד חברת כוח האדם, וזאת על סמך האמור בסיכומי המערער כי הוא לא יטען לחיובה של חברת כוח האדם, אם החברה (המשיבה 1) תיקח על עצמה את האחריות לכל סכום שיפסק. משהחברה אכן לקחה על עצמה את האחריות (ראו על כך לעיל), נדחתה התביעה כנגד חברת כוח האדם. בית הדין הוסיף ודחה את התביעה האישית כנגד בעלי המניות, המשיבים 3 ו-4, בקובעו כי לא התקיימו יחסי עובד מעביד בינם לבין המערער, וכי לא התקיימו בנסיבות העניין התנאים להרמת המסך בינם לבין החברה. בהתייחסו לגרסת המערער לעניין נסיבות סיום העבודה, ציין בית הדין כי המערער לא הציג את המסמכים עליהם נדרש לחתום, בהם באה לידי ביטוי ההרעה המוחשית הנטענת בתנאי העסקתו. באשר לטענת המערער, כפי שהושמעה במהלך הדיון כי באותם מסמכים נקבע כי שכרו יעמוד על 20 ש"ח לשעה, הפנה בית הדין לכך כי זה היה שכרו לשעה של המערער במהלך תקופת העבודה, כפי שעולה גם מהתייחסויות שלו עצמו בקשר לרכיבי התביעה השונים. בית הדין אף הפנה למה שנראה היה בעיניו גרסאות שונות של המערער בקשר לנסיבות סיום ההעסקה, ואף קבע כי המערער לא הודיע מראש לחברה על כוונתו להתפטר עקב התנאים החדשים כנטען על ידו, ולחברה לא ניתנה האפשרות לתקן את המצב. מכל הטעמים הללו **דחה בית הדין את תביעת המערער לפיצויי פיטורים. כמו כן נדחתה התביעה לדמי הודעה מוקדמת.**

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

בית הדין קיבל את תביעת המערער לתשלום **דמי נסיעות** באופן חלקי, ופסק לזכותו 160 ש"ח עבור נסיעות, בגין כל חודש שבו לא שילמה לו החברה את הסכום הזה כהחזר הוצאות נסיעה. תביעת המערער להחזר הוצאות נסיעה ברכבו הפרטי ולפיצוי בגין נזקים שנגרמו לרכבו, נדחתה על ידי בית הדין, בקובעו כי המערער לא הוכיח קיומה של התחייבות מצד המשיבה לשלם לו עבור הוצאות אלה. בית הדין מצא את עדותו של המערער לעניין זה בלתי מהימנה, באשר התגלו בה סתירות. בית הדין הצביע על כך שחלק מהתיקונים עבורם תבע המערער החזר כספי, בוצעו בתקופה שבה לא עבד אצל החברה, וחלק מקבלות הדלק שהגיש נשאו תאריך שבו שהה לטענתו במשך ימים רצופים באתר השמירה.

בקשר לתביעת המערער **לגמול שעות נוספות** עמד בית הדין על כך שגרסת המערער בנוגע לשעות עבודתו הייתה בלתי עקבית ובלתי בהירה, לרבות בקשר ליומן העבודה עליו ביסס את תביעתו. בית הדין דחה את תביעת המערער לתשלום גמול עבור עבודה בשעות נוספות, משלא עלה בידי המערער להוכיח כי **"בכל חודש וחודש עבד שעות נוספות כמספר השעות שבגין הוא תובע את הגמול, ולאור העובדה כי תביעתו מבוססת על דו"ח שחישוביו אינם מהימנים"**. תביעתו של המערער לתשלום **דמי חגים** נדחתה אף היא, משנקבע כי המערער לא עמד בתנאים אשר נקבעו לעניין זה במסגרת צו ההרחבה הכללי לכל עובדי המשק מיום 1.12.1996.

בית הדין קיבל את תביעת המערער לתשלום **פיצוי בגין אי הפרשות לקרן פנסיה**, משלא הייתה מחלוקת כי לא הופרשו עבורו כספים לקרן פנסיה. כמו כן, התקבלה תביעתו לתשלום **החזר כספים עבור "קנסות"** אשר נוכו משכרו, בסך 3,026 ש"ח. בנוסף, חויבה המשיבה לשלם למערער **פדיון ימי חופשה**, אם כי בסכום נמוך מזה שנתבע.

6. נמצא שלהגדרת תפקידו של המערער, אם היה שומר או "עובד אבטחה", כהגדרתו בצו ההרחבה בענף השמירה, יש רלוונטיות בקשר לאחדות מתביעותיו הכספיות. בית הדין האזורי קבע כי המערער לא נתן תיאור אחיד להגדרת תפקידו, וכי אין הוא עונה על התנאים שבהגדרה, כמפורט בצו ההרחבה. משכך, נדחתה טענתו כי עבד כמאבטח. משנקבע כי המערער אינו עובד אבטחה, נדחו

## **בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

תביעותיו "לאש"ל ביגוד וכביסה", ככל שנשמכו על היותו עובד אבטחה. את התביעה לדמי ביגוד מצא בית הדין לדחות גם בהיותה זכות נלווית שאינה ניתנת לפדיון. בית הדין דחה את טענת המערער בדבר זכאותו כמאבטח ל-6 ימי הבראה, וקבע כי כשומר, הינו זכאי לפדיון 5 ימים בלבד.

### **הערעור**

7. **המערער** טוען כי טעה בית הדין האזורי בדחותו את התביעה כנגד המשיבים 3 ו-4, בשים לב לכך שהתנהלות החברה כלפיו התאפיינה בחוסר תום לב וניצול עובדים. לדבריו, הוא מעולם לא טען כי עבד אצל המשיבים 3 ו-4 באופן אישי. טענתו היא להרמת המסך בין החברות לבין המשיבים 3 ו-4. כמו כן, טעה בית הדין בקביעתו כי הוא אינו "עובד אבטחה" כהגדרתו בצו ההרחבה. בכך נשללו שלא כדין זכויותיו לתשלום אש"ל, כביסה וביגוד, כמו גם זכאותו לדמי הבראה מלאים, ולפדיון חופשה בסכום גבוה ממה שנפסק. בנוסף, טעה בית הדין בדחותו את הטענה בדבר הרעת תנאים אשר קדמה להתפטרות, ובדחותו את התביעות לתשלום פיצויי פיטורים מוגדלים ודמי הודעה מוקדמת. עוד טוען המערער כי בית הדין טעה בקביעתו כי הוא לא הרים את נטל ההוכחה בכל הנוגע לתשלום הוצאות רכב שהחברה התחייבה לשלם לו. כמו כן, בית הדין לא חייב את החברה בתשלום הוצאות נסיעה בסכום הריאלי, בשים לב לכך שהמערער הגיע מאזור חיפה לאזור גדר ההפרדה. בית הדין גם טעה בדחותו את התביעה לדמי חגים.

בקשר לפסיקת בית הדין בתביעתו לגמול שעות נוספות טוען המערער כי בית הדין טעה בכך שנתן לרשימת השעות שערך משקל נמוך, ובכך שהתעלם מראיות אחרות שהציג, לרבות תלושי השכר, ועדותו של העד מטעמו. לטענת המערער, על פי גישת הפסיקה, "על העובד להביא ראשית ראיה לכך שעבד שעות נוספות ואז נטל ההוכחה עובר למעביד". גם מתלושי השכר עולה כי העובד עבד שעות נוספות רבות. גם אם בית הדין לא יקבל את גרסת המערער בדבר השעות הנוספות שעבורן לא שולם לו, עדיין זכאי המערער לתשלום על פי החוק וצו ההרחבה.

## **בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

8. **המשיבים** סמכו ידיהם על פסיקת בית הדין האזורי, וטענו כי פסק דינו של בית הדין האזורי מבוסס היטב בתשתית העובדתית כפי שנפרשה לפניו, ובמסקנותיו המשפטיות. לטענתם, הערעור עוסק בעיקר בממצאים עובדתיים, בהם ככלל, ערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב, ואין במקרה זה עילה לחרוג מן הכלל. המשיבים טוענים כי תביעת המערער נדחתה ברובה נוכח עדותו שנמצאה בלתי אמינה, ובהעדר תשתית ראייתית להוכחת רכיבי תביעתו.

### **דיון והכרעה**

#### **הרמת המסך**

9. נקדים ונאמר כי אין לפנינו ערעור על החלטת בית הדין האזורי שדחה את תביעת המערער כנגד חברת כוח האדם, היא המשיבה מס' 2. משכך, עומדת בעינה החלטת בית הדין האזורי שדחה את התביעה נגדה. המערער סבור כי נפלה טעות בפסק דינו של בית הדין האזורי שנמנע מלהרים את המסך בין החברה, היא המשיבה 1, לבין בעלי מניותיה ומנהליה, המשיבים 3 ו-4. לטענתו, היה על בית הדין להרים את מסך ההתאגדות מן הטעם שהמשיבים 3 ו-4 "עשו שימוש לרעה בחברות שבבעלותם בכך שניידו את המערער מחברה אחת לחברתה ובחזרה בלא הסכמתו של המערער, מתוך אינטרסים של המשיבים 3,4 בניגוד לחוק".

עיון בכתב התביעה שהגיש המערער לבית הדין האזורי מעלה כי אין בו אף לא ראשית טענה בדבר הרמת המסך כנגד המשיבים 3 ו-4, ובדבר ההצדקה להרמתו של המסך. בעדותו בבית הדין ציין המערער כי שתי החברות שתבע מנוהלות על ידי בני הזוג, המשיבים 3 ו-4. זאת ותו לא. לא נמצא בעדותו של המערער כל טענה שבעובדה, לא כל שכן ראיה שיש בה כדי לבסס טענה של הרמת מסך כנגד המשיבים 3 ו-4. אכן, נכון הדבר כי בחלק מן התקופה הרלוונטית קיבל המערער תלושי שכר שבהם מצוינת חברת כוח האדם, היא המשיבה מס' 2, כמעסיקתו. זאת שעה שהחברה, היא המשיבה 1, מודה כי היא, ורק היא זו שהעסיקה אותו. ואומנם, בנסיבות שכאלה מתעוררת שאלה על שום מה הוצאו למערער תלושי שכר כפי שהוצאו, שמא היה הדבר במכוון, על מנת לקפחו בזכויותיו הסוציאליות. אלא שבשום שלב במסגרת ניהול התביעה לא נערך בירור של השאלה המתעוררת; לא נטען לשימוש לרעה שעשו המשיבים 3 ו-4 במסגרת המשפטית של החברות; לא נטען לתרמית או להברחת נכסים, וכיו"ב טעמים

## **בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

המצדיקים הרמת מסך. אם לא די בכך, בשלב הסיכומים בבית הדין האזורי אף לא הועלתה כל טענה בדבר חיוב המשיבים 3 ו-4, ובית הדין התבקש שם לחייב אך את החברה המשיבה מס' 1. ויובהר, המערער אומנם התייצב לדיון בבית הדין האזורי כמו גם לפנינו כשהוא בלתי מיוצג. אלא שמכתבי הטענות שהגיש לתיק עולה בהחלט כי הם מנוסחים על ידי מי שמצוי בתחום המשפט. הנה כי כן בשלב הערעור לראשונה מועלית כנגד המשיבים 3 ו-4 טענה מפורשת ומנומקת בדבר שימוש לרעה במסך ההתאגדות המצדיק הרמת המסך. בדין דחה אפוא בית הדין האזורי את התביעה נגדם בהעדר תשתית עובדתית המצדיקה חיובם האישי בחובות החברה. אשר על כן דינו של הערעור כנגד פסיקת בית הדין האזורי שדחה את התביעה כנגד המשיבים 3 ו-4 להידחות.

### **תפקידו של המערער - האם שומר או שמה "עובד אבטחה"**

10. לשאלה בדבר מהות תפקידו של המערער אם הוא "שומר" או "עובד אבטחה", יש רלוונטיות בנוגע לאחזות מתביעותיו הכספיות, באשר על פי הוראות צו ההרחבה בענף השמירה, למי שהוא "עובד אבטחה" מוקנות כמה וכמה "זכויות עודפות" לעומת חברו ה"שומר". כך, בקשר לזכאות לאש"ל, ביגוד וכביסה, וכן בנוגע לדמי הבראה, נסיעות ועוד. לפי הוראותיו של צו ההרחבה, "עובד" ו"עובד אבטחה" הינם:

**"עובד" – כל עובד שכיר בעבודת שמירה ואבטחה, וכן כל עובד שכיר המועסק בעבודת כפיים אצל מעביד בענף שמירה.**  
**"עובד אבטחה" – עובד כאמור, המועסק בעיקר בתפקידים הבאים או באחד מהם: שומר ראש, מלווה חמוש לדברי ערך, קצין בטחון, עוזר קציני בטחון, עורך חיפושים על גופו של אדם בנמלים בינלאומיים, מפעיל מתקן תת-לחץ, איש בטחון סמוי במטוסים, איש צפרדע, מלווה מזוין בטיולים, סלקטור (ממיינ).**

בכתב התביעה טען המערער כי יש לראותו כ"עובד אבטחה". אף שהמשיבים הכחישו טענה זו בכתב ההגנה, נרשמה בבית הדין האזורי "מוסכמה" בדבר היותו של המערער מאבטח. בהתאמה לכך לא נרשמה פלוגתא בנושא. בכל זאת, נצרך המערער לעניין מהות תפקידו בסיכומיו, וטען כי התקיימו בו התנאים הנדרשים להכרה בו כ"עובד אבטחה". מששב הנושא והתעורר, בחן בית הדין האזורי את המסכת העובדתית כפי שנפרשה לפניו, והגיע לכלל מסקנה כי

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

המערער לא הוכיח כי אכן התקיימו בו התנאים שבהגדרה. קביעת בית הדין האזורי מבוססת היטב בתשתית העובדתית כפי שנפרשה לפניו, ולא מצאנו עילה להתערבות בה. משכך, דינו של הערער בקשר למהות תפקידו של המערער להידחות, ותעמוד בעינה קביעת בית הדין האזורי כי לא התקיים במערער הנדרש על מנת שישולמו זכויותיו כ"עובד אבטחה". כפועל יוצא מכך אנו דוחים את הערער בקשר לפסיקת בית הדין שדחה את תביעות המערער להחזר הוצאות אש"ל, ביגוד למי שהוא עובד אבטחה, ו"כביסה". כמו כן נדחה הערער על פסיקת בית הדין האזורי, לפיה אין המערער זכאי ל-6 ימי הבראה כ"עובד אבטחה", ופסק כי הוא זכאי לפדיון חמישה ימים בלבד.

ככל שתביעת המערער לדמי ביגוד התבססה גם על אפשרות כי יקבע שהוא שומר, צדק בית הדין האזורי בקובעו כי דין התביעה להידחות מן הטעם שהזכות לדמי ביגוד הינה זכות נלווית, שאיננה ניתנת לפדיון (עע 300175/97 דניאל כהן – עיריית נהריה פד"ע לו 49).

11. את ערעורו בעניין הסכום שפסק לו בית הדין האזורי בגין **פדיון ימי חופשה** מבסס המערער גם כן על הטענה בדבר היותו "עובד אבטחה". אנו לא מצאנו בהוראות ההסכם הקיבוצי, שהוראותיו הורחבו בצו הרחבה, זכות מיוחדת שהוענקה ל"עובד אבטחה" בהתייחס לימי חופשה. כך או כך, משהערער מבוסס על ההנחה כי המערער היה עובד אבטחה, ובהעדר כל טעם אחר לביסוסו, דין הערער להידחות.

את תביעתו **לדמי נסיעות** ביקש המערער לבסס בין השאר בהוראותיו של צו ההרחבה, שלפיו תינתן הסעה מטעם המעביד לעבודה וממנה או שההוצאות תכוסינה במלואן על ידו. כמו כן טען כי החברה התחייבה כלפיו לתשלום מלוא הוצאות הרכב שבו הגיע לעבודה. המערער טען בבית הדין האזורי כי לא רק שלא קיבל הסעה לעבודה וממנה, אלא אף "לא שולמו לו הוצאות נסיעה מינימאליים מלבד בחודשים הראשונים". מסקנת המערער הייתה כי החברה חייבת לו החזר מלא של הוצאות הנסיעה ברכבו הפרטי כולל תשלום בגין דלק, ובסך הכל 3089 ש"ח. טענת המערער בדבר התחייבות שהתחייבה החברה כלפיו לעניין כיסוי מלוא הוצאות הרכב הוכחשה מכל וכל על ידי העד מטעם המשיבים, מר מדר.



## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

12. בית הדין האזורי קבע כי המעסיקה מחויבת על פי צו ההרחבה להשתתף בהוצאות הנסיעה של המערער לעבודה וממנה. בית הדין בדק ומצא כי בששת החודשים הראשונים שלמה החברה למערער עבור דמי נסיעות בשיעור של 150 ש"ח לחודש. בית הדין פסק למערער עבור יתר החודשים סך של 160 ש"ח ובסך הכל 1280 ש"ח. בית הדין דחה את התביעה להחזר הוצאות דלק משלא הוכיח המערער התחייבות מצד המעסיקה להשתתפות בהוצאות הדלק כאמור. מאותו הטעם נדחתה התביעה להחזר הוצאות תיקונים ברכבו של המערער. לעניין זה בית הדין אף הצביע על שאלות שהתעוררו בקשר לאמינות הדיווחים אודות הוצאות הדלק והוצאות התיקונים ברכבו של המערער, וזאת בנוגע לשאלה עד כמה הם קשורים, אם בכלל, לנסיעות שהוא ביצע בקשר לעבודה. **לאחר שעיינו בכלל החומר שבתיק ובטענות הצדדים לא מצאנו עילה להתערב בפסיקת בית הדין האזורי, המבוססת על התרשמותו מן העדים והראיות כפי שנפרשו לפניו.**

נוסיף ונציין כי על פי הוראות צו ההרחבה מחויב המעסיק במתן הסעה מטעמו לעובדי אבטחה, או שההוצאות תכוסנה במלואן על ידו "גם בתחומי העיר". אלא שטענת המערער בדבר היותו עובד אבטחה נדחתה. משכך אף אין החברה מחויבת מכוח הצו בהסעה או במימון מלוא ההוצאות. על פי הוראת הצו בקשר למי שאינו עובד אבטחה והוא שומר, חובת המעסיק הינה לממן הוצאות נסיעה של העובד, ובלבד שהמערער השתמש באמצעי התחבורה הזולים ביותר. בקשר לכך נציין כי המערער לא הוכיח כי אכן הוציא את ההוצאות בגין נסיעות כנטען על ידו. בהעדר ראיה לסכום הוצאות אחר, פסק לו בית הדין האזורי סכומים כפי ששולמו לו על ידי החברה בתחילת תקופת העבודה. המערער לא הוכיח כי סכומים אלה נמוכים מן המגיע לו לפי הוראות צו ההרחבה. אשר על כן, דינו של הערער בחלק זה להידחות.

### נסיבות סיום ההעסקה - הזכאות לפיצויי פיטורים מוגדלים ולדמי הודעה

#### מוקדמת

13. בית הדין האזורי החליט שלא לחייב את החברה בתשלום פיצויי פיטורים למערער, וזאת משלא מצא את גרסתו עקבית ובהירה דיה; משהמערער לא הגיש את החוזה שעליו נדרש לחתום, ובו באה לידי ביטוי ההרעה המוחשית

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

הנטענת בתנאי העסקתו; המערער אף לא העמיד את החברה על כוונתו להתפטר עקב תנאי ההעסקה שהורעו, אם לא תתוקן ההרעה. בית הדין אף פירש את ההרעה כפי שטען לה המערער בכך שהחברה ביקשה להעמיד את שכרו על 20 ש"ח לשעה, בעוד שזה היה שכרו במהלך תקופת העבודה, ובכך אין משום הרעה.

14. לאחר שעיינו בפסק הדין שבערעור, בטענות הצדדים ובכלל החומר שבתיק הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור בחלק זה שלו להתקבל, וכי זכאי המערער בנסיבות הפסקת העסקתו לפיצויי פיטורים. כל זאת בעיקר מן הטעם, שגרסתו של המערער בקשר לנסיבות הפסקת העבודה לא נסתרה, אף לא בשמץ של טענה או ראיה מצידם של המשיבים, כמו גם נוכח העובדה שהנסיבות כפי שתוארו על ידו מצביעות למעשה על יוזמה שבה נקטה החברה להפסקת העסקה, משמע, המעשה הינו כפיטורים. משכך זכאי המערער לפיצויי פיטורים, והכל כפי שנבאר להלן.

15. כבר עמדנו על כך כי בכתב ההגנה המקורי נטען כי המערער פוטר מן העבודה עקב עבירות משמעות, בנסיבות בהן אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים. עם חילופי ייצוג אצל המשיבים נעתר בית הדין האזורי לבקשתם לתיקון כתב ההגנה, כך שירשם בו כי המערער התפטר מרצונו. בנמקם את הבקשה לתיקון כתב ההגנה טענו המשיבים כי ממילא המערער טוען להתפטרות. המשיבים לא פירטו את גרסתם באשר לנסיבות ההתפטרות כנטען על ידם, ואף לא התבקשו לעשות כן. עם התיקון שאושר, לא זו בלבד שהמשיבים לא הבהירו את פשר השינוי החד שחל בגרסתם באשר לנסיבות סיום העבודה, אלא שבשום שלב שהוא לא נתנו מענה לגופן של טענות המערער בדבר הדרישה האולטימטיבית ממנו לחתום על מסמך המרע את תנאי העסקתו, ואף מונע ממנו להעלות תביעות לגבי העבר, שאם לא כן לא תמשיך החברה להעסיקו. בקשר לכך נדגיש, כי מר ניסים מדר, **העד היחיד** שהעיד מטעמם ציין בתשובה לשאלות שנשאל אודות נסיבות סיום ההעסקה כי איננו יודע דבר על הנסיבות שבהן הסתיימה העסקת המערער (עמ' 13 שי 30).

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

כפי שעולה מכתב התביעה, המערער אומנם סבור היה כי הדרישה ממנו לחתום על מסמך המרע את תנאי העסקתו, וסירובו לחתום על מסמך שכזה, מבסס את תביעתו לפיצויי פיטורים מכוח הוראת ס' 11 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963. לטעמנו נסיבות שכאלה, מהוות לאמיתו של דבר, ככל שאכן התרחשו, מעשה של פיטורים. שהרי על פי הטענה, החברה הודיעה לעובד כי היא לא תמשיך להעסיקו אם לא יחתום על מסמך המבטא שינוי בתנאי העסקתו, כפי שהיו עד לאותו שלב, כמו גם על התחייבות להעדר תביעות. מעשה שכזה הוא מעשה מובהק שבו באה לידי ביטוי יוזמה של מעסיק לסיום העסקתו של העובד, משמע מעשה פיטורים. כך או כך, ואפילו היינו רואים את הנסיבות כמעשה של התפטרות, ולטעמנו לא כאלה הם פני הדברים, מה תועיל התראת העובד כי יתפטר אם לא תחזיר המעסיקה את המצב לקדמותו כפי שהיה לפני ההרעה? הרי על פי הטענה, מדובר כמעסיקה המבקשת לשנות את התנאים, ואם העובד לא יסכים לכך, היא זו שאינה מסכימה להמשיך להעסיקו. הנה כי כן באי מתן "התראה" למעסיק בנסיבות שלפנינו אין כדי לשקול לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים.

16. בית הדין האזורי סבור היה כי "הרעת התנאים" כנטען על יד המערער, כפי שבאה לידי ביטוי במסמך עליו התבקש לחתום, הינה בהעמדת שכרו על 20 ש"ח בעוד שזה היה שיעור שכרו לשעה גם קודם לכן. אלא שלהבנתנו, טענת המערער הייתה שונה. המערער העיד כי "היה שם 20 שקל לשעה וזה הכל, בלי שום תביעות ובלי שום דבר, בלי שום נסיעות בלי ש.נ. ונסיעות שהבאתי לאחראי. כל הנסיעות שהובטחו לי ביטלו את זה ואמרו רק 20 ש"ח, ואמרו לי או שאני לוקח או הולך הביתה". המערער הוסיף וציין כי "מאי דברה עם רועי ביטון" בקשר לכל העניין (עמ' 15 ש' 5-1). למותר לציין כי המשיבים לא מצאו לנכון להעיד מטעמם את מאי או את רועי ביטון לסתור איזו מטענות המערער.

17. ובנוסף, אכן כפי שמצוין בפסק הדין, בדיון המוקדם שהתקיים בבית הדין האזורי טען המערער כי בשלב ראשון לא נתנו לו לעבוד ולא קראו לו לעבודה למרות שהתקשר. זאת עד שהתקשרו אליו והזמינו אותו למשרד כדי לעשות בדיקה לנשק ושיחתום על מסמך שאין לו טענות, ולכך לא הסכים (עמ' 1). בדברים אלה אין כדי לסתור את גרסתו כפי שמסר בחקירה הנגדית, מה עוד

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

שהמערער נשאל אודות הדברים כפי שנרשמו מפיו בדיון המוקדם והבהיר כי "הייתה תקופה שהייתי בבית עם העוזי ומחכה לעבודה אח"כ התקשרו אלי לבוא למשרד לעשות חידוש ואז הביאו לי דף לחתום. אין סתירה בזה" (עמ' 15 ש' 14). בכך שהמערער לא הציג לבית הדין את המסמך עליו התבקש לחתום אין כדי להשמיט את הבסיס מטענתו, מה עוד שהוא לא נשאל על כך, ואין לדעת אם בכלל ניתן בידי עותק מאותו מסמך. **כל זאת שעה שמטעם המשיבים נטענה אך הטענה הסתמית כי היה זה המערער שהתפטר מעבודתו, ובלא שניתנו כל פרטים על נסיבות ההתפטרות הנטענת, ולא הובאה כל עדות מטעמם בתגובה לטענות המערער.**

18. הנה כי כן, משלא נסתרה התשתית העובדתית העומדת בבסיס התביעה לפיצויי פיטורים, דהיינו, לא נסתרה טענת המערער כי החברה סירבה להמשיך להעסיקו על רקע אי הסכמתו לחתום על מסמך העדר תביעות, וקביעה כי שכרו יתמזה בשכר שעה ללא שעות נוספות וללא החזר הוצאות נסיעה, כי אז זכאי המערער לפיצויי פיטורים, באשר יש לראות בנסיבות האמורות מעשה פיטורים. בכך שלעיתים כינה המערער **את אותן הנסיבות** כהתפטרות אין כדי לשקול לעניין מהותן של הנסיבות ומשמעותן, וכפועל יוצא מכך, לזכאות לפיצויי פיטורים.

19. אשר על כן, המערער זכאי יהיה לפיצויי פיטורים ולתשלום תמורת הודעה מוקדמת. לא מצאנו מקום לחייב בנסיבות העניין בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים ולו נוכח חוסר הבהירות בקשר לשאלה אם בנסיבות העניין מדובר במעשה של פיטורים או התפטרות. אשר על כן אנו מפחיתים את פיצויי ההלנה לגובה של הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

ולמען הסר ספק- בפסיקתנו כפי שפורטה אין משום התערבות בקביעות עובדתיות של בית הדין. לטעמנו, טעות נפלה במסקנות שהסיק בית הדין מן התשתית העובדתית כפי שנפרשה לפניו, ולא נסתרה.

20. משלא מצאנו מקור משפטי המאפשר פסיקת "פיצויי פיטורים מוגדלים" בשיעור של 200% כמתבקש, אנו דוחים את ערעור המערער ככל שהוא מתייחס לדחיית תביעתו ל"פיצויי פיטורים מוגדלים".

## **בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

### **סכום פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת**

21. המערער היה עובד שעת, ושכרו הקובע לעניין פיצויי פיטורים צריך להיות מחושב על פי ממוצע שכרו בשנה האחרונה לעבודתו. תשלומים שקיבל עבור עבודה בשעות נוספות שהן מעבר למשרה מלאה לא יובאו בחשבון לעניין פיצויי פיטורים. יצוין כי על פי העולה מן התיק, המערער לא עבד בחלקה של התקופה (ראו בפרוטוקול בעמ" 4 ו-5). לא מצאנו בסיס בתלושי השכר לטענת המערער כי שכרו הקובע על פי אמות המידה האמורות, עומד על 8,500 ש"ח. בנסיבות אלה, על יסוד הודאת המשיבים, כפי שעולה מסיכומיהם בבית הדין האזורי, אנו קובעים כי שכרו הקובע של המערער לעניין חישוב פיצויי פיטורים עומד על 4,160 ש"ח. משהוברר כי המערער לא עבד כחודשיים ימים, מתוך תקופת העבודה בת 14 החודשים, יהיה המערער זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של 4,160 ש"ח. כמו כן אנו פוסקים למערער סך של 4,160 ש"ח בגין תמורת הודעה מוקדמת. סכומים אלה ישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 31.5.2004 ועד ליום התשלום בפועל.

### **דמי חגים**

22. בית הדין האזורי קבע כי משלא הוכיח המערער כי עבד ביום שלפני החג וביום שאחריו, אין הוא זכאי לדמי חגים. בקביעתו זו נסמך בית הדין האזורי על הוראת סעיף 7 לצו הרחבה- הסכם מסגרת לעניין קיצור שעות העבודה השבועיות דמי חגים וימי אבל" (להלן- **צו ההרחבה הכללי**). יצוין כי צו הרחבה ראשון של הסכם המסגרת בתחולה מיום 1.12.96, בוטל בצו הרחבה מאוחר יותר שתוקפו מיום 1.7.2000. לפי הוראת סעיף 7 לצו ההרחבה הכללי עובד זכאי לתשעה ימי חג בשנה. הזכאות לדמי חגים מותנית על פי הוראתו בכך שהעובד לא נעדר מן העבודה בימים הסמוכים לחג אלא אם מדובר בהיעדרות שהיא בהסכמת המעביד.

בצו ההרחבה החל על ענף השמירה, שתחולתו כאמור מיום 31.12.73, נקבעה זכאות העובדים לעשרה ימי חג **בלא שהותנתה זכאותם באי היעדרות מהעבודה בימים הסמוכים לחג**.

משתנאים אלה שבצו ההרחבה **בענף השמירה** לעניין דמי חגים **מיטיבים** עם העובדים **בענף השמירה** לעומת התנאים שבצו ההרחבה הכללי, ובהעדר הוראה המבטלת אותם באופן ברור ומפורש, יש לבחון את זכאותו של המערער לדמי

## **בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

חגים על פי הוראות צו ההרחבה בענף השמירה (ראו לעניין זה בשינויים המחויבים הוראות סעיפים 23 ו-30 לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז 1957, וכן ראו עד"מ 13/07 אלירן אסלטי – כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (לא פורסם, 29.10.08 להלן- עניין אסלטי).

נוסיף עוד ונציין, בקשר לסייג לזכאות לדמי חגים כפי שנקבע בצו ההרחבה הכללי לפיו העובד "לא נעדר מן העבודה סמוך ליום החג (לפני יום החג או לאחריו) אלא בהסכמת המעביד", כי "בענף השמירה ההנחה היא כי ימי העבודה נקבעים בשיבוץ על ידי המעסיק ובהסכמתו, וזאת כל עוד לא הוכח אחרת" (ראו שם בעניין אסלטי בפסקה 31). בענייננו כאן אין כל טענה כי העובד נעדר מן העבודה, ככל שנעדר ממנה בסמוך לימי החג, שלא בהסכמת המעסיק.

**אשר על כן, לאור כל האמור, אנו קובעים כי המערער זכאי לדמי חגים מבלי שנדרשת הוכחה מטעמו כי עבד בימים הסמוכים לחג.**

23. המערער טען כי מתוך שנים עשר ימי החג להם הוא זכאי בשים לב לתקופת עבודתו, הוא עבד בחמישה מהם. על כן נותרו שבעה ימי חג בגינם הוא זכאי לתמורה. בסיכומיו בבית הדין האזורי נתן המערער פירוט מדויק לימי החג עבורם הוא זכאי לתשלום. החברה לא הציגה גרסה נגדית מטעמה. אשר על כן אנו קובעים כי המערער זכאי לתשלום דמי חגים עבור שבעה ימי חג, ובסך של 1,120 ש"ח. הסכום יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.1.2004 (מחצית תקופת העבודה) ועד התשלום בפועל.

### **הזכאות לגמול שעות נוספות**

24. לטענת המערער, הוא עבד שעות נוספות רבות ולא קיבל את מלוא התמורה המגיעה לו בגינן. המערער צירף לכתב התביעה דו"חות מפורטים של שעות עבודתו. כמו כן ציין כי "בתלושי המשכורת מול השוואתם לטבלה ניתן להיווכח שהנתבעת הכפילה את סך הכל שעות העבודה ב-20 ש"ח ללא תוספת שעות נוספות". בסך הכל תבע המערער ברכיב זה של תביעתו סך של 22,472 ש"ח. בית הדין האזורי התקשה לתת אמון בדו"חות שהגיש התובע ובהם פירוט שעות עבודתו. בית הדין הפנה לכך שהמערער לא הגיש את יומן העבודה המקורי

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

עליו מבוססים הדו"חות, כמו גם לסתירה שעלתה בין עדות המערער לבין זו של העדה מנהלת החשבונות הגב' ענת גרינבוך, שהיא קרובת משפחתו, והיא זו שערכה את הדו"חות שהוגשו, בקשר למקום הימצאו של יומן העבודה המקורי. לפי גרסת המערער הוא מסר את היומן לידיה של מנהלת החשבונות, בעוד שלפי גרסתה היא החזירה לידי המערער את חומר הגלם שעליו התבססה בדו"חות שערכה. בית הדין קבע כי בנסיבות אלה יש לדו"חות שהוגשו משקל מזערי בלבד. בית הדין גם עמד על כך כי על פי עדות המערער הוא שהה באתר השמירה 24 שעות ביממה במשך מספר ימים מסביב לשעון. בית הדין היה סבור כי את נוכחותו במקום יש לראות כמעין כוננות למקרה שתתעורר בעיה באתר. לפי גישתו של בית הדין, אין העובד זכאי לגמול שעות נוספות כאשר מדובר בסוג כוננות שכזה. בשים לב לכל האמור ולאור גישת הפסיקה המחייבת הוכחה פרטנית של כל שעה נוספת שהעובד ביצע, דחה בית הדין תביעת המערער לגמול שעות נוספות.

25. לא מצאנו מקום להתערב בקביעת בית הדין האזורי לעניין מהימנותם של דו"חות העבודה שהגיש המערער. כרגיל, בקביעה מסוג זה של הערכאה הדיונית, תמונע ערכאת הערעור מלהתערב. לא מצאנו בנסיבות המקרה שלפנינו לחרוג מן הכלל, מה עוד שאכן מתעוררת שאלה בדבר מהימנותם של הנתונים עליהם מבוססים הדו"חות. אלא שבכך לדעתנו, אין די כדי להשמיט את הבסיס מתביעת המערער לגמול שעות נוספות.

נמצאנו למדים כי על אף גרסתם המעורפלת, והימנעותם ממתן גרסה בדבר שעות העבודה של המערער, מאשרים המשיבים למעשה את טענת המערער לפיה לא קיבל את התוספת המגיעה לו על פי הדין בגין עבודה בשעות נוספות, וכי שולם לו עבורן סך של 20 ש"ח, כשעת עבודה רגילה. בקשר לכך טענו המשיבים חד משמעית בכתב ההגנה כי **"השכר אשר הוסכם עם התובע, 20 ש"ח לשעה, כולל גם תוספת עבור שעה נוספת בכל יום. כמו כן יוסיפו הנתבעים ויטענו כי השכר הינו עבור עבודה בפועל ולא עבור שעות מנוחה"** (סעיף 14 לכתב ההגנה). הנה כי כן הדברים מדברים בעד עצמם. המשיבים שלמו למערער "שכר כולל" גמול שעות נוספות. לא למותר הוא להזכיר את הוראת סעיף 5 לחוק הגנת השכר התשי"א 1951 (להלן - **חוק הגנת השכר**), לפיה מקום שהוסכם על שכר שהוא כולל גמול עבודה בשעות נוספות יראו את השכר כשכר רגיל. אכן, בצו

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

ההרחבה בענף השמירה קיימת אפשרות, בהתקיים תנאים מסוימים, להגיע להסכמה בדבר "שכר כולל" בקשר לעבודה בשעות נוספות. **הסדר מעין זה צריך שיערך בכתב**, לפי נוסח מוגדר המצורף לצו ההרחבה [ראו שם בסעיף ח'9]. אין כל טענה למשיבים בדבר עריכתו של הסכם כאמור, העונה על הוראות צו ההרחבה במקרה שלפנינו. נמצא אפוא כי אפילו הייתה הסכמה עם המערער בדבר שכר כולל, ממילא הסכמה כזו אינה תופסת, נוכח הוראתו הברורה והמפורשת של חוק הגנת השכר.

26. כאמור, בית הדין האזורי מצא לדחות את התביעה בהסתמכו על ההלכה הפסוקה לפיה ככלל, התביעה לגמול שעות נוספות, כמו גם לגמול עבודה במנוחה השבועית, היא מתביעות הממון המוגדרות, ואין לפסוק בה לפי אומדן או לפי שכר ראוי. התובע גמול שעות נוספות או גמול עבור עבודה במנוחה השבועית חייב להוכיח לא רק שעבד שעות נוספות או במנוחה השבועית, אלא גם את מספר השעות שעבד (דב"ע לב/3-32 **מרלן פרוימוביץ – ישראל בר-אדון** פד"ע ד' 39; דב"ע לו/1-2 **תופיק חלד מחמוד – דקל מרקט – שותפות** פד"ע ח' 343; עע 300360/98 **נחום צמח – ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ** (לא פורסם, 30.4.2002).

חריג לכלל האמור נקבע זה מכבר בפסיקה, ולפיו די בהוכחת מתכונת קבועה של עבודה בשעות נוספות על מנת לפסוק גמול לעובד התובע גמול עבודה בשעות נוספות [דב"ע לו/1-2 **תופיק חלד מחמוד – דקל מרקט שותפות**, פד"ע ח' 343; עע 1351/04 **מראט זרצקי – שירותי אבטחה ושמירה (תשמ"ו) בע"מ** (לא פורסם, 6.4.06)].

לא למותר הוא להזכיר כי נוכח הקושי בהוכחת מספר שעות העבודה, והפגיעה האפשרית בעובדים המתקשים בהוכחה מדויקת של מספר השעות בהן עבדו, הוגמשו בעת האחרונה הכללים כפי שנקבעו בפסיקה בדבר נטל הראיה בהוכחת מספר השעות הנוספות שבהן עבד התובע ( עע 212/06, 209/06 **ימית א. ביטחון(1988) בע"מ – אלי אפרים ואח'** (לא פורסם, 12.11.08), להלן- **פרשת ימית**, וראו הפסיקה המוזכרת שם).

לשלמות התמונה נוסיף אך ונזכיר את הוראות תיקון 24 לחוק הגנת השכר התשי"ח-1958 (ס"ח תשס"ח מיום 6.7.08), שהגמיש באופן ניכר את נטל הראיה המוטל על עובד התובע גמול שעות נוספות ממעסיקו. על פי הוראת החוק לאחר



## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

שתוקן, אי הצגת רישומי נוכחות חרף חובה לנהל פנקס שעות עבודה, מעביר בנסיבות מסוימות את נטל ההוכחה בתביעת עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול עבודה בשעות נוספות, לפתחו של המעסיק. הוראותיו של תיקון 24 לחוק אינן חלות על נסיבות המקרה שלפנינו, באשר המערער עבד בחברה, קודם לכניסתו של התיקון לחוק לתוקף.

### 27. ובאשר לענייננו

אומנם נכון, בית הדין לא נתן אמון בדו"חות העבודה המפורטים שהגיש המערער, ואף לא הוכחה מתכונת קבועה של עבודה. אלא שלפני בית הדין נפרשו ראיות המקימות תשתית ברורה ומפורטת לפסיקת גמול שעות נוספות למערער, מבלי שיש צורך להיזקק לדו"חות העבודה. ראשית, כפי שהוזכר, המשיבים הודו כי שילמו למערער שכר שעה בשיעור של 20 ש"ח גם עבור שעות נוספות שבהן עבד. על כך יש להוסיף ולומר כי בתלושי השכר מצוין באופן מפורש מרכיב של שעות נוספות, ואף נמצא בדרך כלל סיכום כולל של שעות העבודה באותו חודש. כך למשל בחודש יוני 2003 בתלוש נרשם כי המערער עבד בסך הכל 456 שעות.

ויוזכר, לפי הוראת סי' 3א(2) להסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לתנאי השכר במשק הפרטי מיום 9.1.95, שהוראותיו הורחבו בצו ההרחבה הכללי, **יעברו העובדים החל מיום 1.7.97 לשבוע עבודה בן 43 שעות, ומאותו מועד יחושב שבר השעה על בסיס של 186 שעות לחודש עבודה** (ראו בצו הרחבה על כלל העובדים במשק, בתוקף מיום 1.7.2000, למעט עובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951, אינו חל עליהם).

הנה כי כן, לאור האמור, **שבוע עבודה בענף השמירה הינו בן 43 שעות, ובהתאמה לכך מחושב חודש עבודה על בסיס 186 שעות.**

**מכאן המסקנה המתבקשת בנוגע לחודש יוני 2003**, בשים לב למספר שעות העבודה באותו חודש, ולאור הודאת המשיבים שאף מתיישבת עם הפירוט שבתלושים, **כי למערער לא שולמה התוספת המגיעה לו עבור עבודה בכ- 260 שעות נוספות בהן עבד בחודש יוני 2003**. לתוצאות דומות נגיע בבחינת תלושי שכר של המערער לחודשים אפריל, מאי, יולי, ספטמבר (כאן מדובר במספר קטן יותר של שעות נוספות), דצמבר בשנת 2003, מרץ אפריל 2004.

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

28. אכן, בנסיבות העניין מתעוררת שאלה בנוגע לריבוי השעות הנוספות, אליה באה התייחסות לא רק מפי המערער בעדותו בבית הדין, כי אם גם מפי עד המשיבים מר מדר. לפי העולה מעדותו של מדר, הנוהג היה להציב מספר שומרים באתרי השמירה. כך למשל לדבריו של מר מדר, בחניון בת חפר הוצבו 4 אנשים בלילה. בחניון מרגעה הוצבו 8 שומרים בכל חניון. לדבריו, השומרים עבדו בסביבות 8,9,10 שעות ועשו החלפות ביניהם לרבות לצורך מנוחה. מר מדר לא חלק על כך שהייתה חובת נוכחות של כל קבוצת השומרים במקום. המערער כמו גם העד אולג שהעיד מטעמו העידו על שהות רצופה של ימים ולילות במקום. בקשר לעבודתם של שומרים החייבים להיות נוכחים באתר שמירה והם רשאים ללון שם, כבר נקבע כי יש לראות את מלוא שעות הנוכחות של השומר באתר השמירה שעליו הוא מופקד כשעות עבודה [עע 1302/04 תמנון שירותי מיגון בע"מ – מיכאל דנילוב (לא פורסם, 11.11.09); ע"ע 328/06 ש. ניר הצפון בע"מ – דלאיכה נאדל (לא פורסם, 4.5.08)]. על כך יש עוד להוסיף ולהדגיש כי מן הרישומים שבתלושי השכר עולה הודאה של החברה בכך שהשעות כולן הן שעות עבודה וחלקן הוא בבחינת שעות נוספות.

הנה כי כן משנמנעה החברה מלשלם למערער את המגיע לו על פי הדין בגין עבודה בשעות נוספות דין תביעתו להתקבל ולו בחלקה.

### שיעור "התוספת" המגיעה בגין גמול עבודה בשעות נוספות

29. מתוך תלושי השכר לא ניתן לעמוד על המועדים המדויקים בהם עבד המערער שעות נוספות. המערער לא הציג ראיה מהימנה בהתייחס לאותם המועדים, ומקרה זה אף אינו מסוג המקרים בהם יועבר נטל ההוכחה אל החברה המעסיקה, בדומה למה שנפסק בפרשת ימית. לעניין זה אין לנו אלא להסתמך על הנתונים שבתלושים, כמו גם על הוראות הדין. בקשר לכך אין חולק כי לכל היותר יכול עובד לעבוד 12 שעות נוספות בשבוע שהתמורה בגינן היא 125% ערך שעה. בחישוב חודשי יכול אם כך מספר השעות הנוספות בתעריף הזה לעמוד לכל היותר על 52 שעות (לפי 4.3\*12). מכאן שזכאי העובד על כל יתר השעות הנוספות שעבד במהלך החודש לגמול בשיעור של לפחות 150%.

### בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

30. משאין חולק כי התמורה ששולמה למערער עבור כל השעות הייתה בשיעור של 100%, הוא יהיה זכאי לאותה תוספת שלא שולמה לו בשיעור 25% או 50%, בהתאם לנוסחה שלעיל, וכמפורט להלן:

חודש	סה"כ שעות עבודה בחודש	סה"כ שעות נוספות	שעות המזכות בתוספת 25% (5 ש"ח לכל שעה)	שעות המזכות בתוספת 50% (10 ש"ח לכל שעה)	שיעור התוספת
אפריל 2003	493	307	52	255	$52 \cdot 255 + 5 \cdot 10 = 2810$
מאי 2003	557	371	52	319	$52 \cdot 319 + 5 \cdot 10 = 3450$
יוני 2003	446	260	52	208	$52 \cdot 208 + 5 \cdot 10 = 2340$
יולי 2003	411.5	225.5	52	173.5	$52 \cdot 173.5 + 5 \cdot 10 = 1995$
דצמבר 2003	429	243	52	191	$52 \cdot 191 + 5 \cdot 10 = 2170$
מרץ 2004	423.5	237.5	52	185.5	$52 \cdot 185.5 + 5 \cdot 10 = 2115$
אפריל 2004	408.5	222.5	52	170.5	$52 \cdot 170.5 + 5 \cdot 10 = 1965$

**סה"כ: 16,845 ש"ח**

לאור האמור, אנו קובעים כי המערער זכאי לתשלום בסך של 16,845 ש"ח בגין גמול עבור שעות נוספות. סכום זה ישולם למערער בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.1.2004 (מועד מחצית תקופת העבודה) ועד התשלום המלא בפועל.

#### פיצויי הלנה

31. ערעור המערער סב גם על אי פסיקת פיצויי הלנה על גמול שעות נוספות. לעניין זה יש להדגיש כי תביעת המערער הוגשה לבית הדין האזורי ביום 28.2.05. מכאן שהתביעה לפיצויי הלנה, ככל שהיא מתייחסת לתקופה שלפני 1.2.04, התיישנה.

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 000459/07

אנו סבורים כי בנסיבות העניין, לרבות בשים לב להתמשכות ההליכים, הנכון הוא באשר ליתרת התקופה, להפחית את פיצויי ההלנה לגובה של הפרשי הצמדה וריבית.

### סוף דבר

32. **הערעור נדחה בחלקו**, באופן שמאושרת קביעת בית הדין האזורי בעניין דחיית התביעה כנגד המשיבים 3 ו-4. כמו כן מאושר פסק דינו של בית הדין האזורי בקשר לתביעות המערער להוצאות נסיעה ורכב, פדיון חופשה, פדיון דמי הבראה, דמי ביגוד, כביסה ואש"ל.

**הערעור מתקבל בחלקו**, בעניין תביעות המערער לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, דמי חגים וגמול שעות נוספות. על החברה לשלם למערער, בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין אליה, את הסכומים כדלקמן:

א. **פיצויי פיטורים בסך של 4,160 ש"ח** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 31.5.2004 ועד התשלום בפועל.

ב. **תמורת הודעה מוקדמת בסך של 4,160 ש"ח** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 31.5.2004 ועד התשלום בפועל.

ג. **דמי חגים בסך של 1,120 ש"ח** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.1.2004 ועד התשלום בפועל.

ד. **גמול שעות נוספות בסך של 16,845 ש"ח** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.1.2004 ועד התשלום בפועל.

החברה תשלם למערער הוצאות הערעור בסך של 2000 ש"ח. ככל שלא ישולם הסכום בתוך 30 יום, הוא ישא הפרשי הצמדה וריבית ממועד מתן פסק הדין ועד התשלום בפועל.

ניתן היום, כא' בכסלו תש"ע (8 בדצמבר 2009) בהעדר הצדדים ויישלח לצדדים.

השופטת רונית רוזנפלד

השופט שמואל צור

השופט עמירם רבינוביץ

**בית הדין הארצי לעבודה**

**עע 000459/07**

---

נציג מעבידים מר רפאל פרבר

---

נציג עובדים מר אהוד נבות