



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סע"ש 55685-02-20
ל

23 ינואר 2025

אל: משרד עו"ד שני אלקבץ
אל: הכישור 51 קומה 3
חולון

טלפון מרכז מידע: *3852 077-2703333
www.court.gov.il

מכתב מלווה

מצורף בזה מסמך פסק דין.

כ"ג טבת תשפ"ה, 23 ינואר 2025
תאריך

מזכירות בית המשפט



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

לפני :

כב' השופטת איריס רש

נציג ציבור (עובדים) מר הרצל חוגי

נציג ציבור (מעסיקים) מר שלום נויפלד

התובע

ע"י ב"כ עו"ד שני אלקבץ-כהן

והנתבע

שכנגד:

נגד

הנתבעת

ע"י ב"כ עו"ד שחר דור

והתובעת

שכנגד:

פסק דין

1. עניינו של הליך זה בתביעה לגמול שעות נוספות, דמי חגים, דמי הבראה, פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, פיצוי בגין פיטורים לא כדין וחלף הודעה מוקדמת. הנתבעת והתובעת שכנגד הגישה תביעה שכנגד להשבת סכומים ששולמו ביתר בגין הפרשות פנסיוניות (תגמולים ופיצויים), זמני הפסקה ותמורת הודעה מוקדמת. המחלוקות העיקריות נסובו על תחולת צו ההרחבה בענף האפייה ועל נסיבות סיום העבודה.

ואלו העובדות הרלוונטיות :

2. הנתבעת והתובעת שכנגד (להלן ולמען הנוחות – הנתבעת) היא חברה בע"מ העוסקת בייצור מאפים קפואים (בורקסים ומאפים מתוקים המבוססים על אותו בצק במלית תפוחים), אריזתם ומכירתם בסיטונאות ללקוחות שונים¹.

3. הנתבעת מעסיקה כ – 10 עובדים².

¹ ס' 5 לתצהיר התובע; ס' 2 לתצהירו של מר איציק אלמוג; סעיף 2 לתצהיר רו"ח ענוה; חקירתו הנגדית של התובע בעמ' 4 ש' 16-19 לפרוטוקול מיום 20.4.2023; חקירתו הנגדית של רו"ח ענוה בעמ' 2 ש' 22-26 לפרוטוקול מיום 21.3.2024; חקירתו הנגדית של מר אלמוג בעמ' 14 ש' 11-29 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.
² חקירתו הנגדית של רו"ח ענוה בעמ' 5 ש' 3 לפרוטוקול הדיון מיום 21.3.2024.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

4. התובע והנתבע שכנגד (להלן ולמען הנוחות – התובע) עבד כפועל בקו הייצור במפעל הנתבעת בחולון מיום 11.9.2005 ועד ליום 15.10.2019. במהלך השנים ולנוכח הוותק הרב של התובע, על רקע תחלופת העובדים, התובע החליף את מנהל הנתבעת וגם הכשיר פועלים חדשים.³
5. הצדדים לא חתמו על הסכם העסקה ולא נמסרה לתובע הודעה לעובד בדבר תנאי העבודה לפי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב – 2002 (להלן – חוק הודעה לעובד).⁴
6. התובע עבד 6 ימים בשבוע. אין מחלוקת ששעות העבודה הרגילות בימים א' – ה' היו משעה 04:00 ועד לשעה 16:00. הצדדים חלוקים על שעות העבודה ביום ו', כאשר לטענת התובע הוא עבד בימי שישי משעה 04:00 ועד לשעה 10:00 – 11:00,⁵ בעוד שלטענת נתבעת, עבודת התובע בימי שישי הסתיימה בשעה 7:00 בבוקר ואולם בסיום העבודה התובע היה נוהג לישון בחדר המצוי בשטח המפעל עד השעה 11:00-12:00 ורק לאחר מכן להחתיים את כרטיס הנוכחות.⁶ בנוסף, הצדדים חלוקים על קיומן של הפסקות במהלך יום העבודה, כשלטענת הנתבעת, התובע יצא לשתי הפסקות בנות שעה כל אחת ואילו התובע מצידו מכחיש קיומן של הפסקות רצופות בנות חצי שעה או יותר. נדון בטענות הצדדים בהרחבה בהמשך פסק הדין במסגרת ההכרעה ברכיב גמול השעות הנוספות.
7. שכרו של התובע השתלם על בסיס שעתי. במהלך התקופה הרלוונטית לתביעה בכפוף לתקופת ההתיישנות, השכר השעתי נע בין 28 ₪ לשעה בשנת 2013 ל – 43 ₪ לשעה החל מחודש פברואר 2018 ועד לסוף תקופת ההעסקה.
8. ביום 1.10.2019 במהלך היום השני של חג ראש השנה נולדה לתובע בתו הרביעית. התובע הודיע למר אלמוג באותו היום שאשתו ילדה וכי לא יוכל יתייצב לעבודה למחרת לנוכח הצורך לטפל בילדים שבבית. אין מחלוקת שיום למחרת הודעת התובע (ביום 1.10.2019 כטענת התובע או ביום 2.10.2019 כטענתו של מר אלמוג), מר אלמוג התקשר לתובע ודרש ממנו להגיע לעבודה והתובע ביקש להיעדר זמן נוסף בערך כשבועיים.⁷

³ עמ' 4 ש' 15-8 לפרוטוקול הדיון מיום 20.4.2023.

⁴ חקירתו הנגדית של רו"ח ענוה בעמ' 4 ש' 6 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.

⁵ סעיף 8 לתצהיר התובע.

⁶ ס' 11 לתצהירו של מר אלמוג.

⁷ ס' 21-22 לתצהיר התובע; חקירתו הנגדית של התובע בעמ' 6 ש' 36-1, עמ' 7 ש' 8-1 לפרוטוקול מיום 20.4.2023; ישיבת סיכום בין שירלי המזכירה לאיציק אלמוג בעניינו של התובע מיום 3.10.2019 שצורפה לתצהיר מר אלמוג; חקירתו הנגדית של מר אלמוג בעמ' 16 ש' 38-24, עמ' 20 ש' 6-1 לפרוטוקול הדיון מיום 21.3.2024.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

9. אין מחלוקת שהתובע לא התייצב לעבודה בתקופה שמיום 2.10.2019 ועד ליום 14.10.2019 (כולל). בתקופה זו חל יום כיפור וחג ראשון של סוכות, כך שבהתחשב בעובדה שהנתבעת לא עובדת גם בערב יום כיפור, התובע לא התייצב ל – 8 ימי עבודה⁸.

10. ביום 15.10.2019 הגיע התובע לעבודה והמציא אישור מחלת בן משפחה עבור התקופה כאמור. בו במקום, מר אלמוג הודיע לתובע על פיטוריו⁹. הפיטורים נכנסו לתוקף לאלתר ביום 16.10.2019 לאחר שמר אלמוג הודיע לתובע שבמהלך תקופת הודעה מוקדמת בת שבועיים הוא יעבוד 8 שעות ביום והתובע סרב לעבודה ללא שעות נוספות¹⁰.

11. עם סיום עבודתו נערך לתובע גמר חשבון בשכר חודש אוקטובר 2019 במסגרתו שולם לו פדיון חופשה¹¹. בנוסף, שוחררו לתובע מלוא כספי הפיצויים שנצברו לזכותו בקופת הפנסיה בסך ₪184,283¹².

12. ביום 8.11.2020 התובע החל לעבוד כעובד משק בבית חולים איכילוב¹³.

הראיות

13. התובע והנתבע שכנגד הגיש תצהיר עדות ראשית שלו ושל אשתו גב' גבינאש קאסה ומטעם הנתבעת והתובעת שכנגד הוגש תצהיר עדות ראשית של מר איציק אלמוג, הבעלים והמנהל של הנתבעת (להלן ולעיל – מר אלמוג) ושל מר דוד ענוה, רואה החשבון של הנתבעת (להלן – רוי"ח ענוה).

14. ערב דיון ההוכחות, התובע ביקש להוסיף ראיה - הקלטת שיחה בינו לבין מר אלמוג שנערכה ביום 15.10.2019, עבודתו האחרון וזאת בטענה כי רק באותו היום במהלך שיחה עם באת כוחו הוא נזכר בהקלטה וכי הראיה חיונית לצורך הוכחת טענותיו בדבר נסיבות סיום העבודה ופיטוריו לאלתר ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת. הנתבעת התנגדה לצירוף הראיה לנוכח מועד הגשתה ובהעדר יכולת לברר במכשיר ההקלטה האם קיימות הקלטות נוספות הרלוונטיות להליך. על מנת שלא לעכב את בירור ההליך ובפרט לנוכח תקופת הכהונה המוגבלת של אב"ד בבית דין זה ניתנה החלטה ולפיה הבקשה לצירוף ראיה תידון בפתח הדיון. במהלך הדיון התברר שקובץ השמע לא הומצא לב"כ הנתבעת, כך שלא היה בידו לבדוק האם התמליל משקף נכונה את השיחה

⁸ חקירתו הנגדית של מר אלמוג בעמ' 21 ש' 12-39, עמ' 22 ש' 1-30 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.

⁹ ה"ש לעיל; חקירתו הנגדית של מר אלמוג בעמ' 17 ש' 10-14 לפרוטוקול הדיון מיום 21.3.2024; מכתב הפיטורים צורף כנספח ז' לתצהיר התובע.

¹⁰ עמ' 8 ש' 7-17, עמ' 10 ש' 20-21 לפרוטוקול מיום 20.4.2023.

¹¹ נספח ב' לתצהיר התובע.

¹² טופס 161 צורף כנספח ח' לתצהיר התובע; עדות התובע בעמ' 10 ש' 16-17 לפרוטוקול מיום 20.4.2023.

¹³ עדות התובע בעמ' 10 ש' 9-15 לפרוטוקול מיום 20.4.2023.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

שהוקלטה. על מנת למנוע בזבוז זמן שיפוטי ניתנה נתבעת הזדמנות להגיב לבקשה בתוך 7 ימים וטרם המועד הקבוע לשמיעת עדויות הנתבעת תוך שהובהר כי ככל שיהיה צורך יתאפשר לב"כ הנתבעת להשלים חקירה נגדית של התובע לענין הקלטת בפתח דיון ההוכחות הנוסף. בתום הדיון התברר שב"כ התובע העבירה לב"כ הנתבעת קובץ שמע אחר המתעד שיחה בינה לבין שירות "על הבוקר" המשווק מאפים שונים לביתם של לקוחות פרטיים. באותו מעמד, ב"כ התובע הצהירה שההקלטה אינה קשורה לתיק אלא לרצונה לקבל שירות כזה לביתה וזאת בשונה מדבריה בפתח הדיון מיום 30.4.2024 לפיהם ההקלטה נעשתה לצורך ההכנה לדיון ההוכחות ועל מנת להוכיח שהנתבעת היא מאפיה כמו גם קובץ השמע והתמלול שהוגשו לתיק בהתאם להחלטת בית הדין¹⁴.

15. בתגובה חזרה הנתבעת על התנגדותה בטענה להעדר יכולת לבדוק את קבילות ההקלטה, אי גילוי הקלטת במסגרת הליך גילוי המסמכים, השיהוי בהגשתה, היותה של ההקלטה ערוכה ומגמתית, קיומן של קלטות נוספות שלא גולו ואף התבקש להורות לב"כ התובע להעביר לב"כ הנתבעת את הטלפון הנייד שלה לצורך בדיקתו.

16. בהחלטה מיום 29.4.2023 נקבע כי חרף המחדל של התובע לגלות את ההקלטה במסגרת הליך גילוי המסמכים ולמצער במסגרת התצהיר מטעמו, האינטרס של בירור האמת גובר על האינטרס של קיום סדרי הדיון וזאת לנוכח היותה של הקלטת מסמך רלוונטי ומהותי למחלוקת בדבר נסיבות סיום העבודה וכפועל יוצא זכאות התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ותמורת הודעה מוקדמת או לחילופין קיזוז הודעה מוקדמת על ידי הנתבעת ולנוכח העובדה שמחדל התובע אינו עולה כדי זלזול בהליך השיפוטי ומנגד, היעדרות לבקשה אינה גורמת לנתבעת נזק שאינו בר פיצוי על ידי מתן אפשרות להשלמה ראייתית באמצעות השלמת חקירה נגדית של התובע והשלמת חקירה ראשית של מנהל הנתבעת בנוגע להקלטה.

17. עוד נקבע כי לפי ההלכה הפסוקה בענין י.קל-לי תעשיות¹⁵ ניתן להגיש הקלטה כראיה כפוף לעמידה בשלושה תנאים: תנאי טכני – הבוחן את מהימנות ואמינות סרט ההקלטה; תנאי מהותי – המוודא את קבילות תוכנה של ההקלטה; ותנאי פורמאלי – הבדק אם ההקלטה אינה עומדת בסתירה להוראותיו של חוק האזנת סתר, התשל"ט – 1979. מטרתו של התנאי הטכני הנה להבטיח כי ההקלטה משקפת את השיחה כפי שהתרחשה במציאות וזאת באמצעות תקינות ואמינות מכשיר ההקלטה, שלמות ההקלטה והאותנטיות שלה והבהירות של השיחה המאפשרת פענוח נכון ומדויק. על מנת לוודא זאת נקבעו בפסיקה אמות מידה, הבאות לבחון את תקינות מכשיר ההקלטה, מהימנות המקליט וההקלטה, זיהוי ברור של הדוברים ושמירת הקלטת באופן שמונע חשש להתאמת ו"בישול" ההקלטה לאחר שבוצעה. עם זאת, כפי שנפסק, המבחן הוא תמיד מהותי ולא טכני, היינו-השאלה העיקרית היא תמיד זו, אם ההקלטה משקפת נאמנה את

¹⁴ עמ' 14 ש' 8-3 לפרוטוקול מיום 30.4.2023; הודעת ב"כ התובע מיום 15.5.2023.

¹⁵ ע"ע (ארצי) 36076-06-10 י.קל-לי תעשיות בע"מ – דמיטרי מלי (9.12.10) (להלן – ענין י.קל-לי תעשיות).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

האירוע, ואם התשובה על כך היא בחיוב, כי אז הונח היסוד לקבילותה". עוד נפסק שניתן לקבל הקלטה כראיה גם אם היא אינה עומדת בכל התנאים המפורטים לעיל בהתחשב בהליכים המתנהלים בבתי הדין לעבודה ולשם השגת התכלית של חשיפת האמת ועשיית צדק וכן כי המגמה בשנים האחרונות היא להעביר את מרכז הכובד לשאלת המשקל במקום שאלת הקבילות, כך שגם אם ההקלטה התקבלה כראיה, לבית הדין האזורי יש שיקול דעת בדבר המשקל שיש להעניק להקלטה בהתחשב בכלל הנסיבות. לפיכך, בהתחשב בכך שההקלטה בוצעה באמצעות מכשיר הטלפון הנייד המאפשר הקלטה תקינה ומהימנה, תצהיר עורך התמלול, הרלוונטיות של ההקלטה למחלוקות בתיק בדבר נסיבות סיום העבודה ומשך ההקלטה הקצר, הקלטת התקבלה כראיה בתיק, כאשר משקלה ייקבע בהתאם למכלול הראיות לרבות החקירות הנגדיות של הצדדים בנוגע להקלטה.

18. מהשלמת החקירה הנגדית של התובע עלה כי ההקלטה והתמלול אינם מייצגים את מלוא הדברים שהוחלפו בין הצדדים ביום 15.10.2023¹⁶ ועל כן, משקלה של ההקלטה נמוך והכרעתנו בדבר נסיבות סיום העבודה מושתתת על מלוא המארג הראייתי ובפרט עדויות הצדדים בפנינו כמפורט לעיל ולהלן.

דיון והכרעה

תחולת צו הרחבה בענף האפייה

19. כאמור, אחת המחלוקות המרכזיות בתיק נסובה סביב תחולת צו ההרחבה בענף האפייה על יחסי הצדדים וכפועל יוצא היקף זכאות התובע לגמול שעות נוספות, להשלמת דמי חגים ולדמי הבראה על פי הטבלה הענפית.

20. לטענת התובע, ייצור מוצרי מאפה קפואים הוא חלק בלתי נפרד מענף האפייה כאמור בספר הסיווג האחד של ענפי הכלכלה משנת 2011 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן – הסיווג האחד) המשייך את ענף האפייה לענף ראשי של ייצור מוצרי מזון (10) וכולל בענף משנה (1701) העוסק בייצור של דברי מאפה "ייצור דברי מאפה טריים, מוקפאים ויבשים". כפי שנפסק בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כב' סגנית הנשיאה (כתוארה אז) כב' השופטת גילצר-כץ **בענין המאפה הצרפתי**¹⁷ צו ההרחבה בענף האפייה חל על מפעל המייצר מוצרי מאפה קפואים בהתאם להגדרת סיווג האחד ובהתחשב במכלול הפעולות הכרוכות בהכנת מאפים. פעולת האפייה כוללת את כל השלבים הכרוכים בהכנת המאפה ובכלל זה הכנת הבצק, לישה, התפחה, רידוד, הכנת המילוי ומילוי הבצק, שבוצעו על ידי התובע. לפיכך, אין בעובדה שהנתבעת אינה

¹⁶ עמ' 27 ש' 8-37, עמ' 28 ש' 27-39, עמ' 29 ש' 1-37, עמ' 30 ש' 10-1 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.
¹⁷ ס"ע 59246-03-17 Kashsai Yitbarakh - המאפה הצרפתי בע"מ (28.10.2019) (להלן – ענין המאפה הצרפתי).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

מכניסה את המאפה לתנור כדי להוציאה מענף האפייה. בהקשר זה הוסיף התובע כי ניתן להקיש גזירה שווה מפסיקתו של בית הדין הארצי **בענין לחמים**¹⁸ שם נקבע כי העובדה שנעשית במקום גם פעולת אפייה אינה מספיקה בפני עצמה, כדי להפוך את העסק למאפייה. באופן דומה, אין בהעדר פעולת האפייה בפני עצמה כדי לקבוע שהנתבעת אינה בגדר מאפייה לצורך תחולת צו ההרחבה בענף האפייה. בנוסף, פרשנות תכליתית תומכת בהחלת צו ההרחבה גם על יצרני מאפה קפואים כדוגמת הנתבעת על רקע ההקשר התעשייתי ועל מנת למנוע ריקון הצו מתוכן על דרך הוצאה של עובדים רבים מתחולתו.

21. מנגד, לטענת הנתבעת בשורה ארוכה של פסקי דין שניתנו בבית הדין האזורי לעבודה והערעורים עליהם לרבות פסק דין שניתן לאחרונה על ידי כב' סגנית הנשיאה (כתוארה אז) השופטת גילצר-כץ בעניינה של הנתבעת עצמה¹⁹ נקבע כי צו ההרחבה בענף האפייה אינו חל על מעסיקים המייצרים מוצרי מאפה קפואים. הנתבעת הוסיפה שהיא משלמת דמי טיפול ארגוני מקצועי להתאחדות המלאכה והתעשייה וזאת לנוכח שיוכה לענפי התעשייה הזעירה, בעוד שההסכם הקיבוצי הענפי מתייחס לחברות המעסיק בהתאחדות הסוחרים.

22. בהחלטה מיום 4.6.2023 נקבע כי לנוכח המחלוקת בתיק בנוגע לתחולתו של צו ההרחבה בענף האפייה על הנתבעת העוסקת בייצור מאפים קפואים, נדרשת עמדת הצדדים להסכם הקיבוצי הענפי, ארגון בעלי המאפיות וההסתדרות הכללית, בשאלת פרשנות המונח "מאפייה" בהסכם הקיבוצי וכפועל יוצא בצו ההרחבה הענפי.

23. ביום 5.2.2024 הוגשה עמדת ההסתדרות הכללית החדשה ולפיה צו ההרחבה חל בענף האפייה חל גם על מפעלים המייצרים דברי מאפה קפואים וגם על מפעלים המייצרים דברי מאפה חצי קפואים (חצי אפויים). עמדת ההסתדרות נסמכת על הסיווג האחד לפיו תת ענף 1071 "ייצור דברי מאפה" כולל גם ייצור דברי מאפה קפואים ועל פסק הדין **בענין המאפה הצרפתי** לפיו פעולת האפייה כוללת את כל הפעולות הכרוכות בהכנת המאפה כגון: הכנת הבצק, התפתותו, רידודו, הכנת מילויים וכדומה. מקביעת בית הדין הארצי **בענין לחמים** לפיה אין בפעולת האפייה בלבד כדי להפוך את מקום העבודה לחלק מענף האפייה עולה שפעולת האפייה היא פעולה טכנית במהותה, כאשר מירב הפעולות המהותיות לצורך ייצור דברי מאפה הוא המוצר הסופי, מתבצעת במפעל דוגמת מפעלה של הנתבעת. עוד נטען שאין בהתפתחות הטכנולוגית המאפשרת הפרדה בין הליך ייצור המאפה לבין אפייתו במקום אחר כדי להביא לצמצום תחולת צו ההרחבה בענף האפייה. אין לקבל תוצאה ולפיה עובדים המייצרים מאפים קפואים יוצאו מתחולת הצו באופן המנוגד למטרתו ולתכליתו של הצו.

¹⁸ בר"ע 34134-03-20 Habtemariam Tsagay - לחמים מאפייה ואספרסו בר בע"מ (21.5.2020) (להלן – ענין לחמים).
¹⁹ סע"ש 52935-12-19 Sameiel Fiyery – הבורקס שלי ארוניקו 1993 בע"מ ואח' (14.2.2024).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

24. עמדת ארגון המעסיקים, ארגון בעלי המאפיות בישראל לא הוגשה וכלל לא ברור האם הארגון עדיין קיים.

25. בהתאם להלכה הפסוקה, שאלת תחולתו של צו הרחבה, תוך התייחסות ל"סוגי העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו" כאמור בסעיף 28 (א) לחוק ההסכמים הקיבוציים היא שאלה שבעובדה המשולבת בקביעה משפטית לגבי סיווג עסקו של המעסיק²⁰. המבחן המכריע לצורך תחולתו של צו הרחבה הוא בחינת עיקר עיסוקו של המעסיק, דהיינו מהי הפעילות העיקרית במפעל של המעסיק²¹. עוד נקבע בפסיקה כי כלי עזר לסיווג פעילותו הענפית של המעסיק הוא הסיווג האחיד של ענפי הכלכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה²². כמו כן, כאשר קיים ספק אמיתי בעניין תחולתו של צו הרחבה, יש לבחון את מכלול העניין ולתת משקל לפעילות העיקרית במפעלו של המעסיק, בשים לב להרכב כח האדם אצל המעסיק²³ ולתכלית הדומיננטית של הפעילות²⁴. הנטל להוכיח את תחולתו של ההסכם הקיבוצי או צו הרחבה, מוטל על הטוען לחלותו ובעניינו, מוטל נטל זה על התובע, באשר הוא המוציא מחברו²⁵.

26. צו ההרחבה בענף האפיה חל "על כל העובדים והמעבידים במאפיות בישראל, למעט העובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים". לפיכך, על מנת שהצו יחול על הנתבעת עליה להיחשב כמאפיה. עם זאת בצו ההרחבה אין הגדרה של המונח "מאפיה". גם בהסכם הקיבוצי הכללי בענף האפיה ממנו יונק צו ההרחבה את כוחו אין הגדרה של המונח "מאפיה" ובסעיף ההגדרות הוגדרו המונחים הבאים:

"מפעל" - כל מפעל בענף האפיה המשתייך להתאחדות הסוחרים והמעמד הבינוני שמעסיק עובדים שכירים לשם ייצור ו/או שרות ואשר הסכם זה חל עליו".

"עובד" "פועל" - כל עובד העובד עבודת כפיים (פועל בעל מקצוע או בלתי מקצועי, זמני או קבוע) כולל נוער עובד".

"הנהלת המפעל" - בעל מאפיה ו/או הנהלת המאפיה ו/או כל בא כוח שהוסמך על ידי ההנהלה.

²⁰ ראו למשל: דב"ע נג/3-125 אלכס שרר - רהיטי דימור בע"מ פד"ע כז 158; ע"ע 18/99 יפה אפרימי - לילה עבד לעיל (9.7.00) (להלן - ענין אפרימי); ע"ע 25818-05-17 נריה קבלן - טאבון בן יהודה בע"מ (8.7.2018) (להלן - ענין קבלן).

²¹ ענין אפרימי.

²² דב"ע נו/3-272 עוף טנא תעשיות בע"מ - מראסי מוחמד עבד אל עזיז (4.12.1996); וראו גם שני פסקי דין שניתנו לאחרונה על ידי בית הדין הארצי ע"ע 1031-08-15 אר.אס.אל. אלקטרוניקה - התאחדות התעשיינים (27.4.2020) (להלן - ענין אר.אס.אל.); בר"ע 34134-03-20 Habtemariam Tsagay - לחמים מאפיה ואספרסו בר בע"מ (21.5.2020).

²³ דב"ע נב/4-6 קרן הפנסיה של פועלי בנין - תריסי חן בע"מ, פד"ע כה 137 (להלן - ענין תריסי חן); ענין אפרימי; ענין אר.אס.אל.

²⁴ ענין קבלן.

²⁵ דב"ע תשנ/1-7 אליקים הדי - אורינט קולור תעשיות צילום (1996) בע"מ (14.3.1991); ענין קבלן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

1. ההכרעה בדבר תחולת צו הרחבה על המעסיק היא שאלה עובדתית המשולבת בקביעה משפטית, כאשר ההכרעה מתבססת על בחינה לשונית של הגדרות צו ההרחבה ו/או ההסכם הקיבוצי הענפי, השייך הענפי לפי ספר הסיווג האחד ובחינה מהותית של תכלית ההסכם וצו ההרחבה. מבחינה לשונית, כפי שנפסק על ידי כב' השופטת הבכירה איצקוביץ ז"ל **בענין מזור**²⁶ "אפייה לפי מילון מילוג היא בישול בתנור, שיטה להכנת מזון על ידי חימומו בתנור אפייה. מזון המוכן בדרך זו נקרא "מאפה". רוב המאפים מבוססים על בצק לסוגיו (ראו ויקיפדיה). כך ששימוש בתנור הוא חלק מהותי של הליך האפייה." בהקשר זה נבחר כי בשונה מעמדת ההסתדרות ומטענת התובע הנסמכת עליה, פסיקתו של בית הדין הארצי **בענין קבלן ובענין לחמים** ולפיה לא די בכך שבמקום העבודה נעשית פעולת אפייה על מנת להפוך את העסק למאפייה, אינה מייחסת לפעולת האפייה היבט טכני ושולי המלמד על כך שענף האפייה כולל עסקים שלא מתבצעת בהם פעולת האפייה, אלא שהקביעות הנ"ל התייחסו לשאלה העובדתית הנוגעת לקביעת עיקר עיסוקו של המעסיק הספציפי, מקום שבו מבוצעת פעולת האפייה לצד עיסוקים נוספים כגון הפעלת בית קפה ומסעדה.
28. מבחינת השייך הענפי לפי ספר הסיווג האחד אין אבחנה בין ייצור של מאפים טריים לבין ייצור של מאפים קפואים. ענף 10 הוא הענף הראשי העוסק בייצור מזון ותת הענף 1071 העוסק בייצור דברי מאפה כולל "ייצור דברי מאפה טריים, מוקפאים ויבשים". בפירוט הענף נקבע כי הוא כולל ייצור לחמים (אחיד, לבן, פרוס וארוז), חלות, לחמניות, בגטים ופיתות; ייצור מאפים, עוגות, פשטידות, פשטידות פאי, בקלווה, כנפה וכד'; ייצור צנימים, ביסקוויטים ומאפים יבשים אחרים (כגון פריכיות אורז); ייצור עוגות ומאפים משומרים; ייצור חטיפים מתוקים ומלוחים (עוגיות, גביעי גלידה, קרקרים, בייגלה וכד'); ייצור טורטיות; ייצור דברי מאפה מוקפאים כגון: חמיטות (פנקייקס), אפיפיות (ופלים) ולחמניות. הנה כי כן, על פי ספר הסיווג האחד ענף ייצור דברי המאפה הינו רחב וכולל בתוכו גם ייצור מוצרים תעשייתיים שאינם מיוצרים במאפיות כגון פריכיות אורז, גביעי גלידה, ופלים וכיוצא בזה. לפיכך, אנו סבורים כי במקרה דנן אין מקום להסתמך על הסיווג האחד המשמש כאמצעי עזר בלבד לסיווג פעילותו של המעסיק לצורך ההכרעה בדבר תחולת צו ההרחבה בענף האפייה על הנתבעת.
29. מבחינה מהותית מקובלת עלינו קביעתה של כב' השופטת איצקוביץ ז"ל **בענין מזור** ולפיה המאפיינים המיוחדים של ענף האפייה קשורים לעבודה עם תנור אפייה וחשיפת האופה לחום גבוה, כך שתכלית ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה נועדה לקביעת תנאים המתאימים למאפיינים הייחודיים הכרוכים בעבודה עם תנור בשונה מענפי התעשייה האחרים כגון תעשיית המזון בכללותה. לכך נוסיף כי בשורה ארוכה של פסק דין שנידונו בבתי הדין האזוריים בעניינם של יצרני מאפים קפואים נקבע על ידי מותבים שונים שצו ההרחבה בענף האפייה אינו חל על המעסיק²⁷.

²⁶ סע"ש 45995-01-20 רומן מזור – המאפה הצרפתי (ר.ח.) בע"מ (20.6.2022) (להלן – ענין מזור).
²⁷ ראו למשל: סע"ש 52710-02-17 טטיאנה אבריאנוב – המאפה הצרפתי (ר.ח.) בע"מ (24.10.2018), ערעור על פסק הדין נמחק (ע"ע 54865-11-18 נמחק; בסע"ש (ת"א) 9181-01-18 נדאל ג'בר – עמית דברי מאפה קפואים (2003) בע"מ



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

לכך נוסף כי גם בעניינה של הנתבעת עצמה נקבע לאחרונה על ידי כב' סגנית הנשיאה (כתוארה אז), השופטת גילצר- כץ שלא חל צו ההרחבה בענף האפייה²⁸.

30. איננו סבורים שקביעה ולפיה יצרנים של מוצרי מאפה קפואים או יצרני וופלים אינם נכנסים לתחולת צו ההרחבה בענף האפייה משמעה פגיעה חמורה באותם עובדים, שכן ענפי התעשייה מוסדרים בהסכמים קיבוציים ענפיים וכלליים שבגינם הוצאו צווי הרחבה החלים על העובדים באותם ענפים, כפי שעולה מעדותו של רו"ח ענוה ולפיה הנתבעת משלמת דמי טפול ארגוני מקצועי להתאחדות המלאכה והתעשייה²⁹ וזאת מכח צו ההרחבה החל על ענף המזון אצל מעסיקים קטנים (עד 20 עובדים) כאמור בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים ותקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טפול ארגוני-מקצועי לארגון מעבידים), תשל"ז – 1977. בהקשר זה נפנה לענין **תריסי חן** שם נקבע כי כאשר קיים ספק אמיתי בענין תחולת צו הרחבה על המעסיק יש להביא בחשבון גם את חברותו של המעסיק בארגון מעסיקים מסוים והלכה זו יפה לטעמנו גם כאשר המעסיק נדרש לשלם דמי טפול ארגוני לארגון המעסיקים שכן היא מלמדת על תפיסתו של ארגון המעסיקים את השיוך הענפי של המעסיק.

31. על יסוד כל האמור לעיל, אנו קובעים שצו ההרחבה בענף האפייה לא חל על הנתבעת.

32. לנוכח קביעתנו ולפיה צו ההרחבה בענף האפייה לא חל על יחסי הצדדים, **התביעה לדמי הבראה** – **נדחית** והתביעות לדמי חגים ולגמול שעות נוספות תתבררנה לפי הדין הכללי מבלי להביא בחשבון את ימי החג הנוספים והתוספת לעבודת לילה על פי הוראות צו ההרחבה בענף האפייה.

גמול שעות נוספות

33. לטענת התובע, הוא זכאי לתשלום הפרשים עבור עבודתו בשעות נוספות בכפוף לתקופת ההתיישנות בהתאם למתכונת עבודה קבועה של 12 שעות ביום בימים א' – ה' ו- 7 שעות ביום ו' וזאת מאחר שהוא קיבל תשלום בערך שעה רגיל עבור כל שעות העבודה ובתוספת 50% עבור עבודה בשעות לילה לפי הוראת סעיף 7(ב) לצו ההרחבה בענף האפייה. התובע העמיד את התביעה ברכיב זה על סך כולל של 227,682 ₪.

34. הנתבעת אינה חולקת על כך שהתובע ביצע שעות נוספות שבגינן הוא קיבל שכר רגיל (100%) ללא תוספת גמול שעות נוספות על פי החוק, אלא שלשיטתה, התובע זכאי לסך של 67,250 ₪ בלבד

(15.9.2019); סע"ש 30399-01-20 **עאמר כרמאוי – עמית דברי מאפה בע"מ** (16.3.2020); GERGZGIHER
FSHATSEN – **עמית דברי מאפה קפואים (2003) בע"מ** (13.4.2020).

²⁸ סע"ש 52935-12-19 **Samuel Fiyery – הבורקס שלי ארוניקו 1993 בע"מ** (14.1.2024). ערעור תלוי ועומד בבית הדין הארצי (ע"ע 21343-03-24).

²⁹ עמ' 13 ש' 9-39 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

בהתאם לתחשיב שנערך על ידי רו"ח ענוה. לטענתה, על אף שהתובע לא קיבל גמול שעות נוספות, בפועל, אופן התשלום היטיב איתו מאחר שההפרשות הפנסיוניות בגין רכיב התגמולים והפיצויים בוצעו על כל השעות לרבות השעות הנוספות. גובה ההפרשות העודפות עולה בהרבה על תוספת השכר המגיעה בגין השעות הנוספות. עוד נטען שבמהלך יום העבודה בימים א' – ה' התובע יצא לשתי הפסקות (בבוקר ובצהריים) בנות שעה כל אחת ועל כן יש לקזז את ההפסקות מגמול השעות הנוספות וזאת למרות ששולם עבורן שכר.

35. בענייננו, אין חולק שהתובע קיבל תשלום עבור השעות הנוספות בערך של שכר יסוד בלבד. עוד לא הייתה מחלוקת בין הצדדים שבימים א' – ה' התובע עבד במתכונת קבועה בין השעות 04:00 ועד השעה 16:00. כאמור לעיל, לטענת התובע הוא עבד ביום ו' בין השעות 04:00 עד 10:00 – 11:00, בעוד שלטענת הנתבעת, עבודת התובע הייתה מסתיימת בשעה 07:00 ואולם התובע היה נוהג לישון בחדר שבשטח המפעל עד השעה 11:00 – 12:00 בצהריים ורק לאחר מכן החתים את כרטיס הנוכחות.

36. טענת הנתבעת בדבר שעות העבודה של התובע ביום שישי - לא הוכחה. הנתבעת בחרה להגיש לתיק כרטיסי נוכחות חלקיים בגין השנים 2018-2019 בלבד על אף שאין מחלוקת שבמהלך כל תקופת העבודה התובע הדפיס כרטיס נוכחות, מר אלמוג העיד שדוחות הנוכחות קיימים ולא הייתה מניעה להציגם ושעות העבודה שולמו על פי הרישום בכרטיס הנוכחות³⁰. גילוי דוחות נוכחות עבור חלק קטן מהתקופה הרלוונטית, על אף שלא הייתה מניעה לגלות ולהגיש את כל דוחות הנוכחות פועלת לחובת הנתבעת בהתאם להלכה הפסוקה ולפיה הימנעות של בעל דין מהבאת ראיה רלוונטית המצויה בהישג ידו, בהיעדר הסבר סביר, המסקנה המתבקשת היא כי לו הובאה הראיה הייתה פועלת נגדו ולכן ניתן לזקוף אותה לחובתו³¹. באופן דומה, הנתבעת לא הביאה עדים כגון עובדים אחרים או השותף הקודם במאפיה על מנת שיעידו על שעת סיום העבודה ביום שישי ועל כך שלאחר סיום העבודה התובע נהג לישון בחדר שבשטח המפעל. מכל מקום, בחקירתו הנגדית העיד מר אלמוג שבימי שישי הוא היה מגיע לעבודה בשעה 10:30 ואז היה רואה את התובע יושב בחדר הלבשה³², באופן שמתיישב עם שעת סיום העבודה לפי גרסת התובע כמו גם עם שעת סיום העבודה המופיעה בכרטיסי הנוכחות שגולו וצורפו לתצהיר התובע.

37. אין בידינו לקבל את חישובי הצדדים. תחשיב התובע מבוסס על צו ההרחבה בענף האפייה המזכה בתוספת של 50% עבור עבודת לילה וזאת בשונה מקביעתנו לעיל ולפיה צו ההרחבה בענף האפייה לא חל על יחסי הצדדים ובנוסף, התובע נתפס לכלל טעות באופן חישוב הזכאות לגמול שעות נוספות על בסיס שבועי. התובע הביא בחשבון את השעות הנוספות היומיות לצורך קביעת מסגרת

³⁰ עמ' 4 ש' 24-39, עמ' 5 ש' 1 לפרוטוקול הדיון מיום 20.4.2023; עמ' 5 ש' 4-5, ש' 11, עמ' 15 ש' 29-30 עמ' 24 ש' 35 – 39, עמ' 25 ש' 1-26 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.

³¹ ראו למשל: ע"א 2275/90 לימה חברה ישראלית לתעשיות כימיות בע"מ – רוזנברג, פ"ד מז(2) 605 וההפניות שם.

³² עמ' 15 ש' 23-28 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

1 השעות השבועיות, כך כל שעות העבודה היום ה' ו' – ו' חושבו על בסיס של 150% החל מהשעה
2 הראשונה, בעוד שבמסגרת 43 השעות השבועיות יש להביא בחשבון רק את מספר השעות הרגילות
3 שעבד התובע באותו שבוע ולא את השעות הנוספות שעבד. מנגד, תחשיב הנתבעת המופיע
4 בתצהירו של רו"ח ענוה אינו מפורט ולא ברור כיצד חושב וכיצד הנתבעת הגיעה לנתונים לפיהם
5 היא מחשבת את השעות המזכות בגמול של 25% והשעות המזכות בגמול של 50%. גם בחקירתו
6 הנגדית רו"ח ענוה לא ידע להסביר את התחשיב או את עקרונותיו³³.

7
8 38. בהתאם להלכה הפסוקה, גם אם לא ניתן לקבל את תחשיב התובע לגמול שעות נוספות, התוצאה
9 המתחייבת אינה דחיית התביעה, אלא קביעה של הסכום הנכון המגיע לעובד, בין בדרך של תחשיב
10 מדויק ובין בדרך של אומדנא³⁴. לפיכך, זכאות התובע לגמול שעות נוספות על פי חוק שעות עבודה
11 ומנוחה, תשי"א – 1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה או החוק) תיבדק על יסוד מתכונת
12 העבודה של 12 שעות בימים א' – ה' ו' – 7 שעות ביום ו' ובהתאם לימי ושעות העבודה המופיעים
13 בתלושי השכר.

14
15 39. סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע שעבודת לילה תיחשב כעבודה שלפחות שעתיים ממנה הן
16 בתחום שבין 22:00 עד 06:00 ובסעיף 2 לחוק נקבע כי עבודת לילה לא תעלה על שבע שעות. שילוב
17 הוראות החוק האמורות מלמד שדי בכך שלפחות שעתיים מהמשמרת יפלו בתחום במוגדר בחוק
18 כעבודת לילה היינו בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00 על מנת להפוך את המשמרת כולה
19 לעבודת לילה כהגדרתה בחוק. בנוסף, כל שעה שעבד העובד במשמרת לילה מעבר ל – 7 שעות
20 תחשב כשעה נוספת.

21
22 40. מכאן, שהתובע זכאי לגמול שעות נוספות בכפוף לתקופת ההתיישנות בסך כולל של 97,560 ₪ לפי
23 התחשיב המפורט להלן. לצורך התחשיב חילצנו את מספר ימי השישי מתוך ימי העבודה
24 החודשיים, כאשר לנוכח מתכונת שעות העבודה של התובע, כל עבודתו נחשבת כעבודת לילה, כך
25 שבימים א' – ה', התובע עבד 7 שעות רגילות וביום שישי כל שעות עבודתו הן בגדר שעות רגילות
26 וכדלקמן:

27
28 בשנת 2013:

סה"כ שעות בגמול של 50%	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות רגילות	ימי ו'	ימים א' – ה'	סה"כ ימי עבודה	סה"כ שעות	חודש

³³ עמ' 4 שי 29-39, עמ' 5 שי 12 – 19, שי 29-39, עמ' 6 שי 1-32 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.
³⁴ ע"ע (ארצי) 6/188 – בוג'י – קל בניין בע"מ (28.11.2010).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

2	240.2	21	18	3	147	36	57.2
3	179	18	15	3	126	30	23
4	258	23	20	3	161	40	57
5	229	19	17	2	133	34	62
6	247	21	18	3	147	36	64
7	232	18	15	3	126	30	76
8	249	23	20	3	161	40	48
9	243	20	17	3	140	34	69
10	266	26	22	4	182	44	40
11	221	24	20	4	168	40	13
12	248	24	20	4	168	40	40
סה"כ						404	549.2

עבור שנת 2013 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 10,517 ₪ לפי התחשיב הבא:

28 ₪ לשעה $\times 0.25 \times 404$ שעות = 2,828 ₪.

28 ₪ לשעה $\times 0.5 \times 549.2$ שעות = 7,689 ₪.

10,517 ₪ = 2,828 ₪ + 7,689 ₪.

שנת 2014:

חודש	סה"כ שעות	סה"כ ימי עבודה	ימים א' - ה'	ימי ו'	סה"כ שעות רגילות	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות בגמול של 50%
1	269	27	23	4	189	46	34
2	237	23	20	3	161	40	36
3	224	24	20	4	168	40	16
4	194	18	16	2	126	32	36
5	249	24	20	4	168	40	41
6	260.5	25	21	4	175	42	43.5
7	271	27	23	4	189	46	36
8	253	26	22	4	182	44	27
9	199	20	17	3	140	34	25



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

10	243	25	21	4	175	42	26
11	267	25	21	4	175	42	50
12	286	27	23	4	189	46	51
סה"כ						494	421.5

עבור שנת 2014 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 9,359 ₪ לפי התחשיב הבא :

28 ₪ לשעה 0.25×494 שעות = 3,458 ₪.

28 ₪ לשעה 0.5×421.5 שעות = 5,901 ₪.

9,359 ₪ = 5,901 ₪ + 3,458 ₪.

שנת 2015 :

חודש	סה"כ שעות	סה"כ ימי עבודה	ימים א – ה'	ימי ו'	סה"כ שעות רגילות	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות בגמול של 50%
1	267	25	21	4	175	42	50
2	249	24	20	4	168	40	41
3	262	25	21	4	175	42	45
4	176	22	19	3	154	22	-
סה"כ	-					146	136
5	-						
6	278	26	22	4	182	44	52
7	292.21	27	23	4	189	46	57.21
8	293	26	22	4	182	44	67
9	222.3	22	19	3	154	38	30.3
10	246.34	23	20	3	161	40	45.34
11	286	26	22	4	182	44	60
12	272.3	25	21	4	175	42	55.3
סה"כ						298	367.15

עבור שנת 2015 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 12,733 ₪ לפי התחשיב הבא :



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

28 נה לשעה 0.25×146 שעות = 1,022 נה.

28 נה לשעה 0.5×136 שעות = 1,904 נה.

38 נה לשעה 0.25×298 שעות = 2,831 נה.

38 נה לשעה 0.5×367.15 שעות = 6,976 נה.

12,733 נה = 1,022 נה + 1,904 נה + 2,831 נה + 6,976 נה.

שנת 2016 :

סה"כ שעות בגמול של 50%	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות רגילות	ימי ו'	ימים א - ה'	סה"כ ימי עבודה	סה"כ שעות	חודש
48	42	175	4	21	25	265	1
51.45	42	175	4	21	25	268.45	2
38.2	44	182	4	22	26	264.2	3
8	14	56	1	7	8	78	4
58.5	44	182	4	22	26	284.5	5
57.3	42	175	4	21	25	274.3	6
56.2	44	182	4	22	26	282.2	7
47	46	189	4	23	27	282	8
62	44	182	4	22	26	288	9
-	23.4	182	4	22	26	205.4	10
59.3	44	182	4	22	26	285.3	11
49	44	182	4	22	26	275	12
535	473.4						סה"כ

עבור שנת 2016 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 14,662 נה לפי התחשיב הבא :

38 נה לשעה 0.25×473.4 שעות = 4,497 נה.

38 נה לשעה 0.5×535 שעות = 10,165 נה.

14,662 נה = 10,165 נה + 4,497 נה.

שנת 2017 :



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

סה"כ שעות בגמול של 50%	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות רגילות	ימי ו'	ימים א – ה'	סה"כ ימי עבודה	סה"כ שעות	חודש
58.4	46	189	4	23	27	293.4	1
59	42	175	4	21	25	276	3
117.4	88						סה"כ
							-
26	22	91	2	11	13	139	4
61	42	175	4	21	25	278	5
52.4	42	175	4	21	25	269.4	6
64	44	182	4	22	26	290	7
26.5	26	105	2	13	15	157.5	8
37	40	161	3	20	23	238	9
47.3	42	175	4	21	25	264.3	10
32.3	44	182	4	22	26	258.3	11
46	44	182	4	22	26	272	12
392.5	346						סה"כ

עבור שנת 2017 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 14,821 ₪ לפי התחשיב הבא :

40 ₪ לשעה $88 \times 0.25 \times$ שעות = 880 ₪.

40 ₪ $117.4 \times 0.5 \times$ שעות = 2,348 ₪.

41 ₪ לשעה $346 \times 0.25 \times$ שעות = 3,546 ₪.

41 ₪ לשעה $392.5 \times 0.5 \times$ שעות = 8,046 ₪.

14,821 ₪ = 880 ₪ + 2,348 ₪ + 3,546 ₪ + 8,046 ₪.

שנת 2018 :

סה"כ שעות בגמול של 50%	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות רגילות	ימי ו'	ימים א – ה'	סה"כ ימי עבודה	סה"כ שעות	חודש
70.3	46	189	4	23	27	305.3	1



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

2	277.3	24	20	4	168	40	69.3
3	280.3	25	21	4	175	42	63.3
4	193.3	17	15	2	119	30	44.3
5	293.4	26	22	4	182	44	67.4
6	273.2	25	21	4	175	42	56.2
7	297	27	23	4	189	46	62
8	291	26	22	4	182	44	65
9	206	21	18	3	147	36	23
10	278.2	25	21	4	175	42	61.2
11	272.14	25	21	4	175	42	55.14
12	293.2	25	21	4	175	42	76.2
סה"כ						450	643.04

עבור שנת 2018 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 20,575 ₪ לפי התחשיב הבא:

41 ₪ לשעה $46 \times 0.25 \times$ שעות = 471.5 ₪.

41 ₪ לשעה $70.3 \times 0.5 \times$ שעות = 1441 ₪.

43 ₪ לשעה $450 \times 0.25 \times$ שעות = 4,837.5 ₪.

43 ₪ $643.04 \times 0.5 \times$ שעות = 13,824.5 ₪.

20,575 ₪ = 13,824.5 ₪ + 4,837.5 ₪ + 1441 ₪ + 471.5 ₪.

שנת 2019:

חודש	סה"כ שעות	סה"כ ימי עבודה	ימים א' - ה'	ימי ו'	סה"כ שעות רגילות	סה"כ שעות בגמול של 25%	סה"כ שעות בגמול של 50%
1	316	27	23	4	189	46	81
2	240.5	21	18	3	147	36	57.5
3	288	26	22	4	182	44	62
4	166.12	16	14	2	112	28	26.12
5	283.3	25	21	4	175	42	66.3
6	248	22	19	3	154	38	56
7	246.5	23	20	3	161	40	45.5



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

8	265.3	24	20	4	168	40	57.3
9	265	24	20	3	161	40	64
סה"כ						354	515.72

עבור שנת 2019 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 14,893 ש"ח לפי התחשיב הבא:

43 ש לשעה 0.25×354 שעות = 3,805 ₪.

43 ש לשעה 0.5×515.72 שעות = 11,088 ₪.

14,893 ₪ = 11,088 ₪ + 3,805.5 ₪.

מכאן, שבגין כל תקופת העבודה, התובע זכאי לגמול שעות נוספות בסך 10,517 ₪ + 9,359 ₪ + 12,733 ₪ + 14,662 ₪ + 14,821 ₪ + 20,575 ₪ + 14,893 ₪ = 97,560 ₪.

41. אשר על כן, התובע זכאי לגמול שעות נוספות בגין התקופה שלא התיישנה במועד הגשת התביעה בסך 97,560 ₪.

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

42. לטענת התובע הוא פוטר שלא כדין בגין היעדרותו מהעבודה לאחר לידת בתו וזאת למרות שהציג אישור על מחלת אשתו. לטענתו, הוא פוטר לאתגר מבלי שנערך לו שימוע ובנסיבות אלו הוא זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 30,000 ₪.

43. גרסת הנתבעת לגבי נסיבות סיום העבודה הייתה מעורפלת. בכתב ההגנה נטען כי היעדרות התובע מהעבודה עולה כדי התפטרות לכל דבר וענין בד בבד עם הטענה ולפיה לאחר שהתובע התייצב לעבודה בתום תקופת ההיעדרות, מר אלמוג הודיע לתובע כי לא ניתן להמשיך בצורה כזו ופיטר אותו.³⁵ בתצהירו של מר אלמוג נטען שהיעדרות התובע במשך שבועיים מהווה נטישה שמשמעותה התפטרות וכי למרות התנהלות התובע ועל רקע תקופת עבודתו הממושכת, הנתבעת ניאותה לתת לו מכתב פיטורים ולשלם לו פיצויי פיטורים. עוד נטען כי נערכה לתובע שיחה טרם סיום העבודה בהמשך לשיחות קודמות שנערכו עמו ועל כן הוא אינו זכאי לפיצוי בגין העדר שימוע. לתצהירו של מר אלמוג צורפה תרשומת פנימית בין מר אלמוג לבין המזכירה שירלי מיום 14.10.2019 ולפיה מבוקש לזמן את התובע למחרת על מנת להודיע לו על הפיטורים ועל חובתו לחפוף עובד מחליף בתקופת ההודעה המוקדמת.³⁶

³⁵ סעיף 15 בחלק לגופו של ענין בכתב ההגנה.

³⁶ התרשומת מיום 14.10.2019 צורפה לתצהיר מר אלמוג.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

44. כפי שקבענו בפרק העובדתי לעיל, התובע פוטר מהעבודה. היעדרות התובע בגין לידת בתו אינה עולה כדי נטישת העבודה ו/או התפטרות ובפרט שהתובע עדכן את מר אלמוג על הולדת בתו ביום הלידה, 1.10.2019. בהתאם לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), תש"ס – 2000, עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה בגין היעדרות בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. התובע המציא אישור מחלה של אשתו בגין התקופה שמיום 1.10.2019 (יום הלידה) ועד ליום 15.10.2019. גם אם ניתן לזקוף רק חלק מתקופת ההיעדרות על חשבון ימי המחלה של התובע, בנסיבות המתוארות לא ניתן לראות בהיעדרות התובע מהעבודה כזניחת העבודה העולה כדי התפטרות. יתר על כן, הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח שמכתב הפיטורים אינו משקף את המציאות כהווייתה. מעדותו של מר אלמוג עלה בבירור כי למרות שידע על לידת בתו של התובע הוא כעס על היעדרות התובע שאילצה אותו לקום מוקדם ולהחליף את התובע בעבודה וכלשוננו³⁷:

"עו"ד אלקבץ: אמרת מקודם, בתחילת החקירה, שהוא סיפר לך שאשתו ילדה. איך זה מסתדר? איך חוסר האחריות? בן אדם, אשתו ילדה.
העד, מר אלמוג: אשתו ילדה, אמרתו לו מזל טוב.
עו"ד אלקבץ: הוא הודיע לך.
העד, מר אלמוג: רגע. אמרתי לו טוב, נתראה מחר, מזל טוב וזהו. **הבן אדם פתאום נעלם לשבועיים. מה זה חוסר אחריות? אז אני צריך לקום כל יום ב – 4 בבוקר או ב – 5 בבוקר?**
עו"ד אלקבץ: אוקיי.
העד, מר אלמוג: **כאילו איפה האחריות שלו?**
עו"ד אלקבץ: תאשר לי שהוא הגיש לך ימי מחלה.
העד, מר אלמוג: ש?
עו"ד אלקבץ: הוא הגיש לך אישור ימי מחלה.
העד, מר אלמוג: אישור שאשתו ילדה.
עו"ד אלקבץ: ימי מחלה.
העד, מר אלמוג: אשתו ילדה, זה מה שהפתק שהוא הביא לי. אני לא קראתי אותו, הוא אמר לי "זה שבועיים, אשתי ילדה".
עו"ד אלקבץ: אז הוא הביא לך ימי מחלה.
העד, מר אלמוג: **אשתו ילדה זה ימי מחלה?**
עו"ד אלקבץ: אתה כותב במסמך שלך.
העד, מר אלמוג: נו?
עו"ד אלקבץ: בסיכום "ישי הגיע למשרד והגיש 5 ימי מחלה". אתה כותב, אתה צירפת את זה. לא אני.

³⁷ עמ' 19 שי 37-39, עמ' 20 שי 23-1 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

העד, מר אלמוג : אוקיי.
עו"ד אלקבץ : אז אם הוא הגיש לך אישור כזה, אישור מחלה, איך הוא יכול לנהוג בחוסר
אחריות?

העד, מר אלמוג : **כי הוא לא היה במחלה, לבד הוא אמר שזה לא מחלה אז מה אני עושה?**
"...

ובהמשך החקירה הנגדית³⁸ :

"עו"ד אלקבץ : למה בסוף כן פיטרת אותו?
העד, מר אלמוג : כי די, מספיק. זהו זה.
עו"ד אלקבץ : **בסופו של דבר עלה לך על העצבים.**
העד, מר אלמוג : נכון.
עו"ד אלקבץ : טוב.
העד, מר אלמוג : **זה לא עלה על העצבים, זה עלה על גבולות המותר.**"

עדותו של מר אלמוג בחקירה הנגדית מתיישבת עם התרשומות של השיחות בינו לבין שירלי המזכירה בתקופת העדרותו של התובע³⁹ מהן עולה שמר אלמוג לא היה מוכן לקבל את היעדרות התובע מאחר שאין עובד אחר שיכול להחליף אותו מלבדו והוא התקשה להחליף את התובע לנוכח גילו ומצבו הבריאותי. עוד עולה בבירור שכבר ביום 14.10.2019 מר אלמוג קיבל החלטה לסיים את העסקתו של התובע.

45. לעניין זכות השימוע, נפסק לא אחת, כי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו ובהתאם ליתן את תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו. מזכות זו נגזרת חובתו של מעסיק גם במגזר הפרטי לקיים שימוע לעובד טרם שמתקבלת החלטה על פיטוריו. מטרת השימוע להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית בהתחשב בכל המידע הרלוונטי לרבות עמדותיו ועניינו של מי שעלול להיפגע מההחלטה. לשם כך נדרש המעסיק לזמן את העובד לשימוע מראש, להציג בפני העובד את כל הטענות המופנות כלפיו ולאפשר לעובד להציג את עמדתו ולנסות לשכנע את מקבל ההחלטה לחזור בו מהחלטתו⁴⁰.

³⁸ עמ' 26 ש' 12-17 לפרוטוקול.

³⁹ התרשומות צורפו לתצהירו של מר אלמוג.

⁴⁰ ראו למשל : ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גורמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 455 ; ע"ע 415/06 דני מלכה – שופרסל בע"מ (15.7.2007).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

46. בענייננו, התובע פוטר לאלתר ביום 15.10.2019 מבלי שנערך לו שימוע טרם הפיטורים. אין לראות בשיחה שהתקיימה בין התובע למר אלמוג ביום 15.10.2019 או ביום 2.10.2019 כשיחת שימוע. שתי השיחות היו שיחות קצרות במהלכן, מר אלמוג לא אפשר לתובע להציג את מלוא הנסיבות הקשורות להיעדרותו. כפי שעולה מהעדויות בשיחה מיום 2.10.2019 או 3.10.2019 מר אלמוג הביע את כעסו על התובע לאחר שלא התייצב לעבודה⁴¹ ובשיחה מיום 15.10.2019 מר אלמוג הודיע לתובע על פיטוריו מבלי שאפשר לו להסביר את נסיבות ההיעדרות כגון מצבה הרפואי של אשתו. מר אלמוג הודה שלא הסתכל על אישור המחלה מאחר שהוא לא ענין אותו, שכן לדידו, אין רלוונטיות למצבה הרפואי של אשת התובע או ליתר הנסיבות הקשורות ללידה ולהשפעתה על משפחתו של התובע⁴². כך גם, כפי שעולה מתרשומת השיחה בין מר אלמוג לבין המזכירה מיום 14.10.2019 ההחלטה על פיטורי התובע כבר התקבלה באופן סופי. אשר על כן, בהתחשב בתקופת העבודה הממושכת, שכרו של התובע והנזק שנגרם לו כתוצאה מהעדר השימוע לרבות עגמת נפש כמתואר על ידי התובע ואשתו⁴³ אנו מעמידים את גובה הפיצוי בגין העדר שימוע על **25,000 ₪**.

הודעה מוקדמת

47. לטענת התובע, הוא פוטר ללא הודעה מוקדמת ולפיכך הוא זכאי לתמורת הודעה מוקדמת בסך של 7,998 ₪.

48. מנגד, לטענת הנתבעת, התובע סירב לתת לה הודעה מוקדמת בת חודש ימים ולפיכך, הוא אינו זכאי לתשלום עבור הודעה מוקדמת והנתבעת זכאית לקזז את תמורת ההודעה המוקדמת בסך 7,826 ₪ מכל סכום שייפסק לטובתו.

49. כאמור במכתב הפיטורים התובע פוטר לאלתר. כפי שקבענו בפרק העובדתי, הפיטורים נכנסו לתוקף לאלתר ביום 16.10.2019 לאחר שמר אלמוג הודיע לתובע שבמהלך תקופת הודעה מוקדמת בת שבועיים הוא יעבוד 8 שעות ביום והתובע סרב לעבודה ללא שעות נוספות. משעה שהנתבעת פטרה את התובע לאלתר, התובע זכאי לתמורת הודעה מוקדמת חודש ימים **ובסך 7,826 ₪**⁴⁴.

פיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה

⁴¹ סי' 22 לתצהיר התובע; עמ' 6 ש 9-36 לפרוטוקול מיום 20.4.2023; עמ' 17 ש' 10-14 לפרוטוקול מיום 7-14 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.

⁴² ראו הי"ש 37 לעיל.

⁴³ סי' 23 לתצהיר התובע; חקירה נגדית של אשת התובע בעמ' 11 ש' 26-32, עמ' 12 ש' 6-8 לפרוטוקול מיום 20.4.2023.

⁴⁴ שכר שעתי אחרון בסך 43 ₪ X 182 שעות המהוות היקף משרה מלאה במשך במועד סיום העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

50. לטענת התובע, הוא זכאי לפיצוי בסך של 10,000 ₪ בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב – 2002 (להלן – חוק הודעה לעובד).

51. הנתבעת הכחישה את הטענה באופן לקוני וכללי. רק במסגרת הסיכומים מטעמה נטען לראשונה שהתביעה התיישנה.

52. צודקת הנתבעת כי תביעה לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד מתיישנת בחלוף 7 שנים ממועד תחילת העבודה⁴⁵. עם זאת, טענת התיישנות יש להעלות בהזדמנות הראשונה לפיכך, משעה שהנתבעת לא העלתה את הטענה בכתב ההגנה ומשעה שמדובר בהתיישנות דיונית, אין מקום לדחיית התביעה מחמת התיישנות.

53. כפי שנפסק בענין שניידר⁴⁶ תכליתה של ההודעה לעובד ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו, ליתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים. בענייננו, התובע ידע מהם תנאי השכר לרבות עדכון השכר השעתי כמו גם מסגרת ימי ושעות העבודה כפי שבאו לידי ביטוי בתלושי השכר. המחלוקות בין הצדדים בנוגע לתנאי העבודה הן בעיקרן מחלוקות משפטיות, למעט המחלוקות בדבר הפסקות אשר קיומה של הודעה לעובד יכולה ליתר. בנסיבות אלו, אנו מעמידים את גובה הפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על סך 3,000 ₪.

דמי חגים

54. לטענת התובע, בהתאם לצו ההרחבה בענף האפיה ובכפוף לתקופת ההתיישנות הוא זכאי לתשלום עבור 119 ימים מתוכם שולמו רק 24 ימים, כך שהוא זכאי לתשלום עבור 95 ימים ובסך כולל של 32,680 ₪.

55. מנגד, לטענת הנתבעת, התובע קיבל את מלוא זכויותיו והוא אינו מציין את ימי החג עבורם הוא מבקש תשלום. בסיכומים צוין שבתקופה הרלוונטית לתביעה, התובע קיבל תשלום עבור 26 ימי חג.

56. לנוכח קביעתנו ולפיה צו ההרחבה בענף האפיה לא חל על יחסי הצדדים, זכאות התובע לדמי חגים תיבדק על יסוד צו ההרחבה הכללי ולפיו לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, קיימת זכאות לתשלום עבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום כיפור, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג השבועות

⁴⁵ ע"ע 19-10-40952 מיכל טל – אברהם נעים (1.10.20).

⁴⁶ 154/10 קלרה שניידר – ניצנים אבטחה בע"מ (3.5.2011) (להלן – ענין שניידר).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

ויום העצמאות) ובלבד שימי החג לא נפלו בשבת העובד לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג). לא נעלמה מאיתנו העובדה שבכתב התביעה ובתצהיר התובע לא פרט את ימי החג שבגינם הוא טוען לתשלום ורק בסיכומים פורטו ימי החג ומועדם. עם זאת, בהתחשב בעובדה שהזכאות נובעת מלוח השנה הקלנדרי עליו אין מחלוקת ולנוכח העובדה שקיימת חזקה עובדתית שהעובד מתייצב לעבודה באופן סדיר בימים שהוא נדרש לעשות כן, אלא אם הייתה לו סיבה להיעדרות והנתבעת לא סתרה את החזקה, אין מניעה לברר את זכאות התובע לדמי חגים.

57. בתקופת עבודתו של התובע ובכפוף לתקופת ההתיישנות חלו 55 ימי חג שלא נפלו בשבת. מעיון בתלושי השכר של התובע עולה כי שולם לו עבור 27 ימים בלבד⁴⁷. לפיכך, התובע זכאי לתשלום 28 ימי חגים בסך כולל של 9,632 ₪ לפי התחשיב הבא:

28 ימים X 8 שעות X 43 ₪ לשעה = 9,632 ₪.

טענת הקיזוז התביעה שכנגד

תמורת הודעה מוקדמת

58. לטענת הנתבעת, התובע סרב לתת לה הודעה מוקדמת ועל כן הוא חייב בתמורת הודעה מוקדמת בסך 7,826 ₪. לנוכח קביעתנו לעיל ולפיה התובע פוטר על ידי הנתבעת לאלתר, הנתבעת היא זו שחבה לתובע תמורת הודעה מוקדמת ולפיכך, טענת הקיזוז והתביעה שכנגד בגין תמורת הודעה מוקדמת – נדחות.

החזר בגין הפסקות

59. לטענת הנתבעת, במהלך יום העבודה, עמדו לרשות התובע שתי הפסקות בנות שעה כל אחת ובסה"כ שתיים במהלך יום העבודה. למרות שהתובע יצא להפסקות, הנתבעת שלמה לו שכר מלא גם עבור ההפסקות. עוד נטען כי התובע קיבל תשלום עבור 4 שעות ביום שישי במהלך הוא ישן בחדר במפעל וזאת לאור העובדה שהוא נהג להחתים את כרטיס הנוכחות רק לאחר שהתעורר מהשינה ויצא לביתו. לטענתה, לתובע שולם תשלום ביתר בגין ההפסקות ומשעה שהתובע דורש תשלום עבור גמול שעות נוספות, הנתבעת זכאית להחזר התשלום ביתר בגין ההפסקות ושעות השינה בימי שישי ובסך כולל של 217,442 ₪.

60. התובע הכחיש את עצם קיומן של ההפסקות וטען כי בהתחשב בצרכי העבודה הוא לא ניצל ולא היה יכול לנצל הפסקות רצופות וממושכות במהלך יום העבודה. התובע הכחיש גם את הטענה

⁴⁷ בחודש 10/2014 התובע קיבל תמורת חופשה עבור 7 ימים בעוד שקיזוז מפנקס החופשה רק 4 ימים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

לשינה במהלך משמרת יום שישי. עוד נטען כי בכל מקרה ככל שהיו לתובע הפסקות עבורן הוא קיבל שכר, המדובר בהטבה שהפכה חלק מתנאי העבודה המוסכמים והנתבעת אינה רשאית לבטל את ההטבה במסגרת התביעה שכנגד.

61. הנטל להוכיח את קיומה של ההפסקה מוטל על המעסיק. הנתבעת לא הוכיחה קיומן של ההפסקות הנטענות על ידה. הנתבעת לא הביא ראיות לרבות באמצעות עדויות של עובדים אחרים על מנת להוכיח את ההפסקות ומשכן. בכרטיסי הנוכחות החלקיים שהוגשו לא מופיעה יציאה וכניסה של התובע למפעל בזמן ההפסקות או פירוט של זמן ההפסקה היומי ובחקירתו הנגדית התובע העיד שיצא להפסקה אחת בשעה 12:00 למשך פרק זמן שלא עלה על 20-25 דקות⁴⁸. כפי שקבענו במסגרת הדיון ברכיב השעות הנוספות, הנתבעת לא הוכיחה את הטענה שהתובע נהג לישון במהלך המשמרת של יום שישי. התובע הכחיש נמרצות את הטענה⁴⁹ ומר אלמוג העיד שבימי שישי היה מגיע לעבודה בשעה 10:30, בזמן סיום העבודה ואז היה רואה את התובע יושב בחדר ההלבשה, כך שלא ברור על סמך מה הוא טוען שהתובע היה ישן ומקל וחומר במשך 3-4 שעות. יתר על כן, מעדותו של רו"ח ענוה עולה כי ניכוי או ניכוי הפסקה מהשכר נעשה בהתאם להסכמה הספציפית בין העובד לבין מנהל הנתבעת, כך שאי ניכוי ההפסקה משכרו של התובע נעשה בהתאם לסיכום בינו לבין מר אלמוג ועל כן, אין מקום לניכוי זמן ההפסקה בדיעבד רק בשל הגשת התביעה.

62. אשר על כן, אנו דוחים את טענת הקיזוז והתביעה שכנגד להחזר זמני ההפסקה.

תשלום פיצויי פיטורים והפרשות פנסיוניות ביתר

63. לטענת הנתבעת, במהלך תקופת העבודה הופרשו לתובע הפרשות פנסיוניות ביתר בגין רכיב התגמולים והפיצויים וזאת לאור העובדה שעקב טעות של הנהלת החשבונות בוצעו הפרשות גם עבור השעות הנוספות. כפועל יוצא, במועד סיום העבודה, התובע קיבל פיצויי פיטורים ביתר בסך 74,719 ₪ ובכפוף לתקופת ההתיישנות הופרש ביתר לרכיב התגמולים סך של 12,900 ₪. לפיכך, על התובע להשיב לנתבעת סך כולל של 87,619 ₪ והנתבעת רשאית לקזז סכום זה מכל סכום שייפסק לטובת התובע.

64. התובע הכחיש את טענות הנתבעת בכלליות ובתצהיר הוסיף שמעולם לא נאמר לו שנעשתה טעות בביצוע ההפרשות לפנסיה ולפיצויים.

⁴⁸ עמ' 5 ש' 32-22 לפרוטוקול מיום 20.4.2023.

⁴⁹ ס' 41 לתצהיר התובע; עמ' 5 ש' 23-18 לפרוטוקול מיום 20.4.2023.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

65. לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד - 1964 (להלן – תקנות פיצויי פיטורים) השכר הקובע של התובע עמד על 7,826 ₪. מכאן, שבהתאם לתקופת העבודה, התובע זכאי לפיצויי פיטורים בסך 7,826 ₪ X 14.083 שנים = 110,216 ₪. בפועל, שולמו לתובע פיצויי פיטורים בסך של 184,283 ₪ בערכי נטו, כך ששולמו לו פיצויי פיטורים ביתר בסך 74,067 ₪ וזאת כנגד חתימתו על העדר תביעות עתידיות בגין תקופת העבודה וסיומה. אמנם, חשב השכר נחום זכריה ממשרדו של רו"ח ענוה שהכין את תלושי השכר של הנתבעת וכן את טופס 161 לא הובא לעדות⁵⁰. עם זאת, שוכנענו שפיצויי הפיטורים שולמו לתובע ביתר עקב טעות תוך לקיחה בחשבון של השעות הנוספות וזאת לנוכח רישום כל שעות העבודה כשכר יסוד ללא אבחנה בין השעות הרגילות לבין השעות הנוספות בתלושי השכר כאמור בעדותו של רו"ח ענוה⁵¹ והן לנוכח התרשמותינו כי בנסיבות סיום העבודה והכעס של מר אלמוג על התובע, מר אלמוג לא התכוון לשלם לתובע פיצויי פיטורים מעבר למתחייב על פי החוק.
- זאת ועוד. גם אם היינו קובעים ששולמו לתובע פיצויי פיטורים ביתר בהתאם להסכמת הצדדים, הרי שהתובע חזר בו מהסכמתו עם הגשת התביעה ולפיכך, עליו להשיב את סכום הפיצויים שקיבל ביתר על יסוד הסכמתו לויתור על כל תביעה עתידית מכח יחסי העבודה בין הצדדים וסיומם. בהקשר זה יודגש כי החלק העיקרי של פיצויי הפיטורים שולם על דרך ההשלמה במועד סיום העבודה, כך שלא ניתן לייחס את תשלום הפיצויים ביתר לתנאי מיטיב בנוגע להפרשות הפנסיוניות. אשר על כן, על התובע להשיב לנתבעת סך של 74,067 ₪ בגין תשלום פיצויי פיטורים ביתר.
66. בנוסף, כפי שעולה מעדותו של רו"ח ענוה גם ההפרשות לתגמולים שולמו ביתר על בסיס אותה טעות הלוקחת בחשבון השכר הקובע לפנסיה את כל שעות העבודה לרבות השעות הנוספות. שוכנענו שהמדובר בטעות ולא כהטבה שניתנה על יסוד הסכמה מודעת של הנתבעת. בהתאם להלכה הפסוקה בנסיבות שבהן עובד קיבל בטעות תשלומי יתר בשכרו, נקודת המוצא היא שהעובד קיבל לידי נכס או טובת הנאה שלא על פי זכות שבדין ולפיכך על פי הוראת סעיף 1 לחוק עשיית עושר ולא במשפט תשל"ט – 1979 (להלן – חוק עשיית עושר) קמה חובת השבה של הסכומים ששולמו ביתר. עם זאת, יש לבחון בכל מקרה על פי נסיבותיו, האם חובת ההשבה היא בלתי צודקת, כך שיש לפטור את העובד מחובת ההשבה כולה או מקצתה בהתאם לסעיף 2 לחוק עשיית עושר. **בענין עניא**⁵² עמד בית הדין הארצי על השיקולים ומבחני העזר שעל בית הדין לשקול בעת ניתוח היקפה של חובת ההשבה ואלו הם: התנהגות הצדדים עובר לקבלת התשלום, היינו לפתחו של מי רובץ האשם או הרשלנות שהביאה לתשלום היתר. בתוך כך יש לבחון האם מקבל התשלום היה תם לב או שמעשהו הפסול הביא לטעות. ומנגד יש לבחון את תום ליבו של נותן התשלום וכן את מידת התרשלותו במתן התשלום; מידת הסתמכותו של מקבל התשלום ומידת

⁵⁰ חקירתו הנגדית של רו"ח ענוה בעמ' 2 ש' 27-39, עמ' 3 ש' 1-4, עמ' 10 ש' 11-20 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.

⁵¹ עמ' 10 ש' 11-29 לפרוטוקול מיום 21.3.2024.

⁵² ע"ע 66524-09-14 **רשות שדות התעופה בישראל – רון עניא** (9.5.2017) (להלן – **ענין עניא**).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

ההגנה הראויה על אינטרס זה במובן של שינוי מצבו של מקבל התשלום לרעהו (בפן העובדתי) האם הסתמכותו של מקבל התשלום בנסיבות הענין היתה סבירה (בפן הנורמטיבי); חלוקת הסיכונים ההדדיים בין הצדדים ובכלל זה חלוף הזמן מקום בו ניתן לייחס לאחד הצדדים שיהיו או הסתמכות; נסיבות נוספות ובכלל זה שיקולים בעלי מימד ציבורי כגון שמירה על שלטון החוק, האינטרס הציבורי בשמירה על כספי ציבור וכדומה. יישום השיקולים שנקבעו בענין עניא על עניינו של התובע מלמד כי חיוב התובע בהשבת הכספים לרבות על דרך קיזוז הינה צודקת בנסיבות הענין. התובע לא היה מעורב בקביעת גובה ההפרשות הפנסיוניות ולא הייתה לו ידיעה בזמן אמת שההפרשות הפנסיוניות עולות על השכר הקובע לפנסיה על פי הדין, בעוד שהנתבעת מקבלת ייעוץ שוטף ממשרד רואה חשבון חיצוני. עם זאת, לנוכח העובדה שהתובע לא הסתמך על הכספים הנ"ל ובהתחשב בעובדה שלנוכח תקופת ההתיישנות, התובע נהנה מהתשלומים המוגדלים עבור התקופה שהתיישנה⁵³ ותיקון הטעות נעשה בבד בבד עם הכרה בזכאות התובע לגמול שעות נוספות, קיימת הצדקה לאפשר לנתבעת לקזז את הסכום שהופרש לפנסיה ביתר. התובע לא חלק על גובה הסכום ולפיכך, הנתבעת זכאית לקיזוז סך של 12,900 ₪ ששולם ביתר בגין הפרשות פנסיוניות עבור התובע בתקופה שלא התיישנה.

67. אשר על כן, הנתבעת זכאית לקבל מהתובע לרבות על דרך קיזוז מהסכומים שנפסקו לטובתו סך של **86,976 ₪**.

סוף דבר

68. תביעת התובע מתקבלת באופן חלקי, כך שהנתבעת תשלום לתובע בתוך 30 ימים את הסכומים הבאים:

א.	גמול שעות נוספות בסך	97,560 ₪ ;
ב.	פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך	25,000 ₪ ;
ג.	תמורת הודעה מוקדמת בסך	7,826 ₪ ;
ד.	דמי חגים בסך	9,632 ₪ ;
ה.	פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך	3,000 ₪ .

הסכום הנקוב בס"ק א יישא הפרשי הצמדה וריבית מאמצע התקופה ויתר הסכומים הנקובים בס"ק ב –ה' יישאו הפרשה וריבית מיום 1.11.2019 ועד למועד התשלום המלא בפועל.

69. הנתבעת רשאית לקזז מהסכומים הנקובים בסעיף 68 לעיל סך של 86,976 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 10.1.2020 ועד למועד התשלום כאמור לעיל.

⁵³ עמ' 7 ש' 39-30, עמ' 8 ש' 1-35 לפרוטוקול מיום 21.3.2024 בהתחשב בתחולת צו ההרחבה לפנסיית חובה שנכנס לתוקף ביום 1.1.2008.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55685-02-20

22 ינואר 2025

70. בהתחשב בתוצאה ובהתנהלות ב"כ התובע בכל הנוגע לגילוי ועיון בקלטות כמתואר לעיל, הנתבעת תישא בהוצאות התובע בסך 1,000 ₪ ובשכ"ט ב"כ התובע בסך 4,500 ₪ שישולמו בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

71. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ב טבת תשפ"ה, (22 ינואר 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר שלום נויפלד
נציג מעסיקים

איריס רש, שופטת

מר הרצל חוגי
נציג עובדים