



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

ניתן ביום 20 ינואר 2020

המערער בע"ע 18335-12-18

המשיב בע"ע 10248-12-18

אכרם שראונה

המשיבה בע"ע 18335-12-18

המערערת בע"ע 10248-12-18

אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גנדלר, השופט מיכאל שפיצר
נציגת ציבור (עובדים) גב' שרה זילברשטיין היפש, נציג ציבור (מעסיקים) מר עמית שטרייט

ב"כ אכרם שראונה - עו"ד תאופיק חאג' עאמר
ב"כ אשכול פרוייקטים - עו"ד נדב דלומי

פסק דין

1. לפנינו שני ערעורים על פסק דינו של בית הדין האזורי באר שבע (סגן הנשיא צבי פרנקל; סע"ש 17419-01-17), שבו נתקבלה חלקית תביעתו של העובד מר אכרם שראונה (להלן – **העובד**) כנגד חברת אשכול פרויקטים (ש.ר.ד.) בע"מ (להלן – **המעסיקה**).
2. העובד, תושב יהודה ושומרון, הועסק אצל המעסיקה בעבודות בניה מחודש אוקטובר 2014 ועד לפיטוריו ביום 29.9.2016. בתביעה שהגיש לבית הדין האזורי טען העובד, בין היתר, כי עבד חמישה ימים בשבוע, מהשעה 6:00 ועד השעה 19:00, עם הפסקה בת חצי שעה, ללא תשלום מלוא השכר וזכויותיו; תלושי השכר לא שיקפו נאמנה את ימי העבודה ושעות עבודתו בפועל; בסוף חודש ספטמבר פוטר, ללא מתן הודעה מוקדמת וללא עריכת שימוע, כשדמי ההודעה המוקדמת שולמו לו בחסר במשכורת אוקטובר 2016. לכן, עתר העובד לתשלום הפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות, פדיון חופשה, דמי הבראה, דמי חגים וזכויות נוספות, בסך כולל של 209,592 ש"ח. בהמשך, לאחר שקיבל לידי את דוחות הנוכחות, הפחית העובד תביעתו והעמידה על סך של 123,693 ש"ח.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

המעסיקה טענה כי שילמה לעובד את כל זכויותיו באופן מלא בהתאם להיקף משרתו, והכחישה את טענותיו בדבר הנפקת תלושי שכר שאינם משקפים את המציאות. עוד טענה המעסיקה, כי העובד סיים העסקתו לאחר גמר פרויקט הבניה בו השתתף, ונמסרה לו הודעה בכתב על כך, ובמסגרת תלוש 10/16 נערך לו גמר חשבון. בנוסף טענה המעסיקה בסיכומיה כי בחלק מהתקופה הועסק העובד בימים קצרים, בגינם שילמה לו שכר מלא ולכן דרשה לקזז אותם הסכומים.

3. בפסק הדין מושא הערעורים, התקבלה תביעתו של העובד בחלקה. להלן, נתייחס לערעורי העובד והמעסיקה בנוגע לרכיבים שונים.

גמול בעד עבודה בשעות נוספות :

4. בית הדין האזורי שוכנע כי העובד עבד בשעות נוספות ולא קיבל תמורה בגינן, כפי שעלה מתלושי השכר. בית הדין דחה את טענת המעסיקה לפיה העובד זכה להפסקה בת שעה, וזאת מהטעמים הבאים: המעסיקה לא הציגה טופס הודעה על תנאי עבודתו של העובד שבו התייחסות לשעות העבודה; הטופס שהוצג על ידי המעסיקה שתק לעניין ההפסקה; מחקירת העובד עלה כי הייתה הפסקה בזמן העבודה של חצי שעה בלבד, בעוד שהמעסיקה לא הוכיחה שהפסקות השתייה להן טענה היו מעבר לחצי שעת הפסקה; לא ניתן היה לקבוע ממצאים על סמך עדויות עדי המעסיקה בעניין שעות העבודה וההפסקות, מאחר שהם לא נכחו בכל ימי העבודה ובכל האתרים, בהם הועסק העובד. לפיכך נקבע כי לצורך חישוב הפרשי שכרו של העובד בגין עבודה בשעות נוספות, יש לקחת בחשבון חצי שעת הפסקה בלבד. לאור האמור, ובהתאם להוראות צו ההרחבה בענף הבניה, נקבע כי העובד זכאי לגמול בגין 1,023 שעות נוספות, לפי ערך השעה של 35.88 ש"ח, וזאת בהתאם לחישוביו שלא נסתרו ביחס לחודשים בהם הוצגו דוחות נוכחות בלבד, ובסך כולל של 36,705 ש"ח.

5. העובד מערער כנגד דחיית תביעתו לגמול שעות נוספות בגין עשרת החודשים, המנויים בסעיף 29 לפסק הדין, לגביהם לא צורפו דוחות הנוכחות. לדבריו, בשל תקלה בסריקה למערכת נט המשפט "נצמדו" הדוחות זה לזה ועל כן לא נסרקו. העובד צירף דוחות אלו לערעורו וביקש לצרפם כראייה נוספת. המעסיקה לא טענה כלפי מהימנות הדוחות או משקלם, (בהתחשב בכך שאלה נערכו על ידה). בנסיבות העניין ובשים לב להסברו של העובד החלטנו לקבל את הדוחות כראייה. לפיכך, אנו מקבלים את ערעור העובד וקובעים כי הוא זכאי לתשלום גמול שעות נוספות בגין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

- עשרת החודשים האמורים, על פי דוחות אלו, ובהתאם לעקרונות התחשיביים אליהם נתייחס להלן במסגרת דיוננו בערעור המעסיקה.
6. כאמור, בית הדין האזורי קיבל את גרסת העובד כי החל לעבוד בשעה 6:30 ודחה את גרסת המעסיקה כי החל את יום העבודה בשעה 7:00, וכן קיבל את גרסת העובד כי הייתה הפסקה בת חצי שעה בלבד. על שתי קביעות אלה מערערת המעסיקה.
7. **אשר לערעור המתייחס לשעת תחילת העבודה**, לא מצאנו מקום להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין קמא. נציין כי אין חולק שהעובד הגיע לאתר בסביבות השעה 6:30, המעסיקה לא חולקת על זמן ההגעה, אך לטענתה העבודה החלה רק בשעה 7:00. בהעדר הודעה לעובד מכח חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, נטל ההוכחה מוטל כתפי המעסיקה ובית הדין קבע שלא עמדה בו. המדובר בסוגיה עובדתית בה ערכאת הערעור ממעטת להתערב, ומקרה זה אינו בא בגדר המקרים החריגים המצדיקים התערבות. נציין, שהעובד בעדותו מסר שלעיתים החל בהתארגנות לפני תחילת העבודה (כגון: העלאת "קונגו" לקומה בה היה אמור לעבוד משעה 7:00), ופעילות זו מהווה לטעמנו זמן עבודה.
8. **בהתייחס לזמני ההפסקות** קבע בית הדין האזורי כי המעסיקה לא הוכיחה שהעובד שהה בהפסקה מעבר לקבוע בדין, במסגרתה היה חופשי לעשות כרצונו כנדרש על ידי הפסיקה; סביר כי במהלך שעות עבודתו פנה העובד להכין לעצמו שתיה, אולם לא הוכח כי היה עושה זאת במשך כחצי שעה (מעבר לחצי שעת ההפסקה). נוכח האמור, קבע כי בחישוב שעות עבודתו של העובד תילקח בחשבון חצי שעת הפסקה בלבד.
9. המעסיקה טענה שיש להפחית משעות העבודה היומיות שעה אחת, וזאת על בסיס אמירתו של העובד במהלך הדיון המקדמי לפיה **"קבלנו חצי שעת הפסקה לארוחת צהריים. בבקר קפה בשעה 9:00, תפילה ועוד רבע שעה הפסקה בשעה 14:00. היתה שעה הפסקה בסך הכל"** (עמ' 1 לפרוטוקול), וכן על בסיס עדויות העדים מטעם המעסיקה, שלא נחקרו על עניין ההפסקות.
10. בכל הנוגע להפסקות אנו סבורים כי יש לקבל חלקית את ערעור המעסיקה, ולקבוע כי העובד שהה בהפסקה, בהתאם להוראות הדין, שלושת רבעי שעה. זאת, מנימוקים שיפורטו להלן.
11. בסעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951, (להלן – **החוק**) נקבע כך:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

"(א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- $\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.
(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.
(ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.
(ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד".

כעולה מסעיף 20 (א) לחוק, העובד זכאי להפסקה של שלושת רבעי שעה לפחות, שניתן לפצלה כך שהפסקה אחת תהא של חצי שעה לפחות (להלן – **הפסקה ראשית**) והפסקה נוספת תשלים אותה (להלן – **הפסקה משלימה**). ביחס להפסקה הראשית קבע המחוקק בסעיף 20(ג) לחוק כי העובד רשאי לצאת "מהמקום שבו הוא עובד", אלא אם נוכחותו במקום העבודה חיונית והוא נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כזמן עבודה. יודגש, כי בע"ע (ארצי) 131/07 **גלעד גולדברג - אורטל שירותי כח אדם בע"מ** (13.05.09) נפסק כי היציאה ממקום העבודה אינה חייבת להיות יציאה מחצרי מקום העבודה, וכי הדגש הוא על כך ש"בזמן ההפסקה על העובד להיות נתון לרשות עצמו, להיות משוחרר מחובתו כלפי מעסיקו, ובפרט על המעסיק להיות אדיש לנוכחותו או לאי נוכחותו של העובד במפעל". עוד נקבע כי "ככלל כאשר עובד עוזב את עמדת עבודתו והולך למזנון, לחדר מנוחה, או למקום אחר בו הוא רשאי לעשות כרצונו, יש בכך להעיד שהוא בזמן הפסקה".

12. בית הדין האזורי לא התייחס בפסק דינו לאמירתו של העובד בעת הדיון המוקדם, שצוטטה לעיל. לטעמנו, מאמירתו של העובד יש לקבוע כי החברה הרימה את הנטל כי ניתנה לעובד הפסקה בהתאם לדיון, דהיינו הפסקה ראשית בת חצי שעה והפסקה משלימה בת רבע שעה, שביחד הצטברו ל- 45 דקות. משהמחוקק הניח כי הפסקה המשלימה את ההפסקה הראשית יכולה להיות בת 15 דקות, הרי ששיעור זה כשלעצמו אינו שולל את מהותה כחלק מהפסקה הניתנת על פי דין.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

13. ככל שמדובר בהפסקות מעבר לדין, הרי כפי שנפסק בבר"ע (ארצי) 48239-01-18 **ביפר תקשורת ישראל בע"מ - רז צח** (06.02.19) (להלן - **עניין ביפר**) יש להוכיח את ממשותן. משכך, אשר לרבע השעה הנוספת, הרי שמדובר ב"הפסקה אחרת", הנבחנת באופן עצמאי, ולא באמות המידה של הפסקה משלימה להפסקה ראשית על פי סעיף 20 לחוק. ביחס לזאת נפסק בעניין **ביפר** כי:

"הפסקות אחרות - לצד הבנייה זו של זמן ההפסקה בחקיקה ראשית מצויות הפסקות נוספות, שמשכן קצר מההפסקה הראשית, היינו מ- 30 דקות, ואשר המחוקק לא הסדיר באופן ישיר את תוצאתן...
לטעמינו, מעמדן המשפטי של הפסקות אלה אינו נקבע אך על פי עקרון חופש החוזים בלבד, שכן קביעה כזו אינה נותנת ביטוי לתבניות הכלליות המצויות בחקיקה ולעקרונות מידתיות, סבירות ותום לב ולהגנה שתבניות אלה עשויות ליתן לעובד. לטעמינו, שאלת מעמדן של הפסקות אלה צריך להיבחן בראי ממשותן, היינו אם יכול העובד לנצל פרק זמן זה באופן ממשי לצרכיו; מידת רצוניותן, היינו אם העובד היה חופשי שלא ליטול הפסקה זו (כשההנחה היא שבין ממשותן לרצוניותן קיים מתאם מסוים); ולאור עקרונות תום לב, סבירות ומידתיות".

14. בענין **ביפר** נערכה חלוקה לענין מהות של הפסקות וחובת התשלום בגינן לארבע קבוצות בהתאם לממשותן ההפסקה ורצוניותה. עוד ציינו כי "אנו סבורים כי שאלת ממשותן של הפסקה היא שאלה מעורבת בעלת אופי עובדתי (כגון, דפוסי העבודה במקום העבודה) ונורמטיבי (ובכלל זה בין היתר, מהו סדר גודלה של הפסקה ממשית תוך היזקקות, בין היתר, כאינדיקציה להפסקה ממשית לעוגנים הכמותיים בחוק – הן להפסקה ראשית והן להפסקה משלימה - ובמשפט המשווה). טענת העובדת להיעדר אפקטיביות או היעדר ממשיותה של הפסקה המתוכננת, הגם שמשכה של הפסקה כזו יכול להגיע כדי 20 דקות – לא בוססה כדבעי. בהקשר זה נציין כי משך ההפסקה המשלימה בדין הישראלי הוא 15 דקות וכי בחלק מהארצות שמעבר לים ההפסקה הראשית, הניתנת במקרה בו עבד העובד מעבר לשש שעות, עומדת על 20 דקות...". הנה כי כן, בחינת מהותה של הפסקה מעבר להפסקות הקבועות בדין כרוכה בבחינת היבטים עובדתיים ונורמטיביים.

15. במקרה הנדון, משלא נמסרה הודעה לעובד על שעות העבודה והפסקות, הנטל להוכיח את מהות הפסקה הנוספת, שלא הוסדרה בחוק, מוטל על המעסיקה. בענייננו, המעסיקה לא הרימה נטל זה, אלא נסמכה על דברי העובד בפרוטוקול מבלי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

שהועמדה גרסה לענין רצוניות ההפסקה וממשותה. על כן אין לנכות משעות העבודה זמן ההפסקה הנטענת שמעבר לזמן ההפסקה על פי דין, שמהותה כאמור לא הוכח.

16. **לסיכום** – משעות העבודה של המערער יש לנכות בגין הפסקה 45 דקות, דהיינו 15 דקות נוספות על אלה שכבר נוכו בתחשיבו.

דמי חגים:

17. העובד תבע בכתב התביעה דמי חגים, עת העמיד את תביעתו על 10 ימי חג בשנה, ללא פירוט ימי החגים בעדם נתבע תשלום. גם בתצהירו לא ניתן פירוט של ימי החגים הנתבעים ומועדם. פירוט שכזה הופיע לראשונה אך בסיכומי העובד בבית הדין האזורי, ועדי הצדדים לא יכלו להיחקר כדבעי בעניין זה.

18. המעסיקה טענה מאידך בסיכומיה, כי רישום התשלום בעד דמי חגים בא לידי ביטוי בתלושי השכר תחת התיבה "חופשה", שכן לא הייתה אפשרות לרשום בתלוש השכר המובנה של מת"ש את דמי החגים כרכיב נפרד תחת הכותרת "דמי חגים". כן טענה, כי חישוביו של העובד שגויים, שכן היו פעמים שהעובד לא עבד יום לפני ויום אחרי החג, כמו גם חגים שחלו בימי שישי ושבת, בהם העובד לא עבד כלל.

19. בית הדין האזורי קבע, בהסתמך על תלושי השכר, כי לעובד לא שולמו דמי חגים במהלך תקופת העסקתו. טענת המעסיקה כי רישום התשלום בעד דמי חגים בא לידי ביטוי בתלושי השכר תחת התיבה "חופשה" נדחתה, מאחר שלא הוכח שהימים האלו אכן שולמו למשיב כדין. נדחתה גם טענת המעסיקה בדבר שלילת דמי החגים בגין ימים בהם העובד לא עבד יום לפני ויום אחרי, ונקבע כי לא הוכח שהיעדרותו נעשתה ללא הסכמת המעסיקה. לפיכך נקבע, בהתאם לחישוביו של העובד בסיכומיו - להוציא יום אחד (בחודש 9.13) אשר לגביו נקבע כי שולם לעובד במסגרת שכרו הרגיל - כי העובד זכאי ל- 22 ימי חג לפי התעריף היומי של 240 ש"ח, ובסך כולל של 5,280 ש"ח.

20. לאחר שעיינו בחומר הראיות, מצאנו לקבל את ערעור המעסיקה בנקודה זו. נקדים ונעיר כי על העובד הנטל לפרט את ימי החג הנתבעים. אשר לנפקות היעדר פירוט, ראו ע"ע (ארצי) 35666-05-16 **חברת השמירה בע"מ – אבנר סבהט** (27.7.17), וכך נאמר:

"הנטל המוטל על עובד התובע דמי חגים הוא לפרט את ימי החג עליהם מבוססת תביעתו... דהיינו, נדרש מהעובד לפרט



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

לגבי כל חג וחג מהי תביעתו ומהו הטעם לכך. צודק בית הדין האזורי שהעובדים לא עמדו בנטל זה, ועל כן ערעור העובדים בענין זה נדחה. אין לצפות כי בית הדין ישמש כלבלרו של תובע מיוצג ויכנס מיוזמתו לבדיקה פרטנית המתייחסת לכל עובד ועובד לגבי כל חג וחג)."

נזכיר כי גרסת העובד בכתב התביעה ובתצהירו לגבי רכיב זה היתה כוללנית, ודבר זה עומד לו לרועץ. גם במסגרת חקירתו הנגדית בבית הדין, היתה עדותו ברכיב זה כוללנית ומעורפלת. כך למשל, כשנשאל על ימי עבודה בהם קיבל תשלום מבלי שהחתים נוכחות, לא ידע להשיב מדוע לא מחק ימים אלו מתביעתו (ראו עמ' 11-12 לפרוטוקול מיום 19.3.18). מאידך, גרסת המעסיקה בהקשר זה היתה עקבית (ראו סעיף 25 לכתב ההגנה, סעיף 15 לתצהירו של מר אברהמי ועדותו בבית הדין, עמ' 37-39, עדות הגב' כהן עמ' 25).

21. בע"ע (ארצי) 23121-03-18 **אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ - סאמי סויטי** (05.11.19) (להלן: ענין **סויטי**) דנה חברתינו השופטת דוידוב - מוטולה בעניינו של עובד אחר אצל אותה המעסיקה, וטענת המעסיקה נתקבלה על ידה. וכך נאמר (סעיף 36):

"לאחר שעיינו בתלושי השכר למול דו"חות הנוכחות, תוך השוואה ללוח השנה, מצאנו שהחברה עמדה בנטל להוכיח כי תוספת התשלום בגין "חופשה" מהווה תשלום עבור חופשת החג (וזאת מעבר להפקדה השוטפת בגין חופשה). **ראשית** גרסת החברה בהקשר זה הייתה עקבית (סעיף 23 לכתב ההגנה וכן התייחסות מפורשת בתצהיר מנהל החברה). **שנית**, קשה להתעלם מהעובדה שהתוספת מופיעה רק בחודשים שבהם חלו חגי ישראל, באופן התואם את הטבלה שהגישה החברה (כאשר כאמור, העובד לא הגיש דבר). **שלישית**, בדיקת דו"חות הנוכחות מעידה כי באותם חודשים שבהם שולמה תוספת זו - לא תועדה היעדרות של העובד שאינה בזמן החגים ועל כן שוכנענו כי תשלום ה"חופשה" מתייחס לחופשת החגים. **רביעית**, בסעיף 41ד' לצו ההרחבה שעניינו "חופשת חגים" נקבע כי "**עובד ועובד שיפוצים שאינם יהודי יקבל חופשה בתשלום, על פי התנאים לעיל, או בימי החג לפי מצוות דתו או בימי החג היהודיים, ובכל מקרה לא תעלה החופשה בתשלום על תשעה ימי חג בשנה + יום בחירה**" (ההדגשה הוספה). צו ההרחבה מורה לשלם על חופשת החגים כחופשה בתשלום, ולפי התלושים כך אכן עשתה החברה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

לאור המקובץ אנו מקבלים את טענת החברה כי בחודשים שבהם שולמה תוספת חופשה היה מדובר בתשלום עבור חופשת החג. על כן יש להביא בחשבון את התשלום ששולם לעובד בתלושים בגין "חופשה" בעת חישוב זכאותו לדמי חגים".

אמנם, קביעה זו אינה כובלת את העובד, הזכאי שיהיה לו יומו בבית הדין. ואולם, העובד לא מיצה את יומו באופן שאיפשר בירור מיטבי של הסוגיה, שכן הסתפק בתביעתו ובתצהירו בגרסה כוללנית, ולא מפורטת, ורק בסיכומיו מסר גרסה מפורטת. על פני הדברים, בחינת השילוב בין בתלושי השכר למול דו"חות הנוכחות, תוך השוואה ללוח השנה – מובילה למסקנה דומה אליה הגיעה חברתנו בענין **סויטי**. נזכיר כי בית הדין קמא קבע שהמעסיקה שילמה לעובד דמי חופשה ביתר על זכאותו, ומאידך עיון בתלושי השכר - מעלה כי תוספות אלו מופיעות בחודשים שבהם חלו חגי ישראל. כך לדוגמה, ומבלי למצות, בחודש מרץ 2013, בו היה יום חג ביום 26/3/13 (א' פסח), שולם לעובד עבור 20 ימי עבודה, בעוד מדו"ח הנוכחות עולה שעבד בחודש זה 19 ימים (באופן דומה ראו גם חודש מאי 2013 ספטמבר 2013). המסקנה המסתברת מנתונים אלה היא כי תשלום יתר זה הוא כנגד ימי החגים, כטענת המעסיקה, ובדומה לענין **סויטי** הנזכר לעיל.

22. לאור המקובץ אנו מקבלים את טענת החברה כי בחודשים שבהם שולמה תוספת חופשה היה מדובר בתשלום עבור חופשת החג. על כן יש להביא בחשבון את התשלום ששולם לעובד בתלושים בגין "חופשה" בעת חישוב זכאותו לדמי חגים. משכך, אנו סבורים כי דין ערעור המעסיקה בנקודה זו להתקבל, ודין החיוב בדמי חגים להתבטל.

דמי הבראה:

23. בית הדין האזורי פסק תשלום דמי הבראה בגין השנתיים שקדמו לסיום העסקתו, וזאת לאור המגבלה על היקף הזכות לפדיון דמי הבראה לאחר סיום יחסי העבודה על פי הוראות צו הרחבה בנוסחו במועד סיום קשר העבודה. נבהיר, כי אין מדובר בהוראת התיישנות המגבילה את זכות התביעה, אלא בהוראה מהותית בדבר היקף פדיון דמי הבראה, שעל פי הפסיקה קודם לכן כלל לא היו ניתנים לפדיון. לפיכך, אין משמעות לכך שלא הועלתה טענת התיישנות בכתב ההגנה. כמו כן, בהתאם לפסיקה (ראו: עע (ארצי) 42510-06-15 **אלכסנדר פינדורין - בן ציון זיסמן** (3.5.17).





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

אין לזקוף דמי הבראה ששולמו בשנתיים האחרונות להעסקתו של העובד לשנים קודמות. על כן, ערעור העובד בעניין נדחה.

אש"ל:

24. לא מצאנו מקום להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כי העובד לא הוכיח כי נדרש להישאר ללון במקום העבודה. נציין כי הראייה שהציג העובד, היתר לינה שהוצא עבורו על מנת לאפשר לו שלא לשוב מדי יום לביתו שבאזור יו"ש, אין בה כדי להוות ראייה כי העובד נדרש ללון באתר העבודה בפועל. אשר על כן, ערעור העובד בעניין זה נדחה.

פיטורים שלא כדין:

25. ככלל, שיעור הפיצוי על נזק לא ממוני בגין פיטורים שלא כדין נתון לשיקול דעת הערכאה המבררת, ולא מצאנו כי נסיבות העניין מצדיקות התערבות בשיקול דעתו של בית דין קמא.

הוצאות:

26. מקרה זה, ובפרט משלא ניתנה הודעה לעובד, דבר שגרם לחילוקי דעות שניתן היה להימנע מהם, ומשנפסקו לזכות העובד זכויות מכוח חוקי מגן, אינו מצדיק התערבות בהוצאות שנפסקו בבית הדין האזורי לזכות העובד.

סוף דבר

27. הערעורים מתקבלים בחלקם כאמור לעיל.

א. בכל הנוגע לגמול שעות נוספות, יערכו הצדדים תחשיב על פי העקרונות כאמור בסעיפים 11-14 לעיל, דהיינו העובד יהיה זכאי לגמול בעד החודשים המפורטים בסעיף 29 לפסק דינו של בית הדין האזורי על פי דו"חות הנוכחות, ובהתייחס לכל תקופת העבודה יתוקן התחשיב כך שתנוכה רבע שעה נוספת מדי יום עבודה.

הצדדים יודיעו בהודעה משותפת את תוצאת ההתחשבנות, ובהתאם תינתן החלטה משלימה בנוגע לכספים שהופקדו בקופת בית הדין. יובהר, כי ככל שלא יגיעו הצדדים לידי הסכמה, ישקול בית הדין החזרת ההליך לבית הדין האזורי.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18335-12-18

ע"ע 10248-12-18

- ב. מתקבל ערעור המעסיקה בכל הנוגע לדמי החגים, וחיוב זה בטל.
- ג. כל יתר רכיבי הערעורים- נדחים.
- ד. בנסיבות העניין, כל צד יישא בהוצאותיו בערעור.
- ניתן היום, כ"ג טבת תש"פ (20 ינואר 2020) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מיכאל שפיצר,
שופט

חני אופק-גנדלר,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

מר עמית שטרייט,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת שרה זילברשטיין-
היפש,
נציגת ציבור (עובדים)

