

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
ע"ע 50395-09-12
ע"ע 34565-04-11

ניתן ביום 03 נובמבר 2016

המערער בע"ע 19460-04-11
והמשיב בע"ע 34565-04-11

1. ואדים מזור

המערערת והמשיבה שכנגד
בע"ע 50395-09-12

2. תחנת דלק מפגש השרון בע"מ

המשיבה בע"ע 19460-04-11
והמערערת בע"ע 34565-04-11

1. פרידנזון שירותים לוגיסטיים, הובלה
ופרויקטים בע"מ

המשיב והמערער שכנגד
בע"ע 50395-09-12

2. מנחם ברוקר

מתייצבות בהליך

3. הסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד
עובדי התחבורה

4. התאחדות בעלי מפעלי הובלה

לפני: הנשיא יגאל פליטמן, סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט אילן איטח
נציג ציבור (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס

בשם מר ואדים מזור – עו"ד דורון ברד יצחקי
בשם פרידנזון שירותים לוגיסטיים – עו"ד שי רוזנר
בשם תחנת הדלק פגש השרון בע"מ – עו"ד ענת רוזנר
בשם מר מנחם ברוקר – עו"ד ח'אולה עאסי
בשם הסתדרות העובדים – עו"ד מורן פרידמן ועו"ד קארין איילון
בשם התאחדות בעלי מפעלי הובלה – עו"ד יונתן פסי

פסק דין

השופט אילן איטח

1. לפנינו¹ ערעורים על שני פסקי דין שניתנו בבתי הדין האזוריים אשר מעלים, בין
יתר השאלות הייחודיות לכל הליך בנפרד, גם שאלות משותפות. השאלות
המשותפות עוסקות, בין היתר, בזכאותו של נהג הובלה לגמול עבור עבודה בשעות

¹ על פי החלטת נשיא בית הדין מיום 26.9.16 בדבר החלפת חברי המותב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
ע"ע 50395-09-12
ע"ע 34565-04-11

נוספות או במנוחה השבועית, מקום שמעסיקו משלם לו תוספת שכר, אשר לפי ההסכם הקיבוצי הכללי בענף ההובלה, (שהוראותיו – למעט ההוראה הרלוונטית לעניין זה - הורחבו בצו הרחבה), באה במקום תשלום עבור גמול בעד עבודה בשעות נוספות או במנוחה השבועית. על רקע השאלות המשותפות הללו אוחד הדיון בערעורים שבכותרת.

2. פסק הדין האחד, בעניינו של העובד מר ואדים מזור (להלן – **מר מזור**), ניתן על ידי בית הדין האזורי בתל אביב-יפו (השופטת אריאלה גילצר-כץ ונציגי הציבור מר ויסאם עזאם ומר יעקב פרסול; ע"ב 12178-08). פסק הדין האחר, בעניינו של העובד מר מנחם ברוקר (להלן – **מר ברוקר**), ניתן על ידי בית הדין האזורי בחיפה (השופט אסף הראל ונציגי הציבור גב' אסתר נבון ומר יצחק גבאי; ס"ע 16219-05-11).
3. בפסק דינו נציג תחילה את עניינם של מר מזור ושל מר ברוקר (לגבי כל אחד מהם - רקע עובדתי, פסק הדין האזורי וטענות הצדדים בערעור). לאחר מכן, נציג את מהלך הדיון בערעורים ולבסוף נפנה להכרעה – תחילה בעניינו של מר מזור ולבסוף בעניינו של מר ברוקר.

1. עניינו של מר מזור

1.1 רקע

4. ואלה עובדות הרקע הרלוונטיות לערעור של מר מזור:
- א. פרידנון שירותים לוגיסטיים, הובלה ופרוייקטים בע"מ (להלן – **פרידנון**) היא חברת הובלה. פרידנון חברה, לרבות בתקופה הרלוונטית לתביעתו של מר מזור, בהתאחדות בעלי מפעלי ההובלה בישראל – ארגון של מעסיקים בענף ההובלה (להלן – **ההתאחדות**).
- ב. בין ההתאחדות ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד עובדי התחבורה (להלן – **ההסתדרות**), שהיא ארגון העובדים היציג בענף ההובלה, נחתמו מעת לעת הסכמים קיבוציים כלליים המסדירים את תנאי העבודה של נהגים בענף ההובלה (להלן ביחד – **ההסכם הענפי**). עיקר הוראותיו של ההסכם הענפי, אך לא כולן, הורחבו בצו הרחבה (להלן – **הצו הענפי**).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
ע"ע 50395-09-12
ע"ע 34565-04-11

- ג. מר מזור עבד בפרידנזון כנהג משאית כבדה מיום 1.5.02 ועד ליום 18.2.08 (69.5 חודשי עבודה)².
- ד. בין פרידנזון ובין מר מזור לא נחתם הסכם עבודה בכתב. מר מזור חתם על כתב התחייבות בקשר לשימוש במשאית, אם כי הדבר אינו רלוונטי לענייננו.
- ה. שכרו של מר מזור הורכב משכר יסוד בסכום של 3,710 ₪ - סכום שלפי קביעת בית הדין האזורי עולה על שכר היסוד הנקוב בהסכם הענפי, וכן מ"תוספת מחזור" בשיעור של 10% מהכנסות המשאית (להלן – תוספת המחזור). מר מזור לא קיבל תשלום נפרד עבור עבודה בשעות נוספות.
- ו. עבור עבודה במנוחה שבועית קיבל מר מזור 240 ₪ ליום, וכן את תוספת המחזור בעד ההובלות באותו יום. בנוסף שולמו למר מזור דמי אש"ל (להלן – אש"ל).
5. לאחר סיום עבודתו פנה מר מזור לבית הדין האזורי והגיש תביעה נגד פרידנזון. בכתב התביעה עתר מר מזור לחייב את פרידנזון לשלם לו גמול עבור עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית (להלן בהתאמה – גמול ש"נ ו-גמול מנוחה); להלן יחד גם – הגמול); הפרשי אש"ל; פיצויי פיטורים; חלף הודעה מוקדמת ופדיון חופשה שנתית.
6. בכתב ההגנה טענה פרידנזון: לעניין הגמול - מאחר שלמר מזור שולמה "תוספת מחזור", הנגזרת מהכנסות המשאית שעליה נהג, הרי שלפי ההסכם הענפי הוא אינו זכאי לקבל גם את הגמול; לעניין האש"ל - מר מזור אינו זכאי לתשלום נוסף מעבר לתשלומי האש"ל ששולמו לו; לעניין פיצויי הפיטורים וחלף ההודעה המוקדמת - מר מזור התפטר ולכן אינו זכאי לרכיבים אלה. נטען כי ההתפטרות נעשתה ללא הודעה מוקדמת מצדו, ולכן יש לקזז את חלף ההודעה המוקדמת מכל סכום שיפסק לו; לעניין פדיון החופשה השנתית - מר מזור קיבל ימי חופשה שנתית ביתר ואינו זכאי לתשלום נוסף.

² מתלשיי השכר שצרף מר מזור לתצהירו עולה כי הוא עבד בפרידנזון תקופה נוספת, שאינה "ירצופה" לתקופה מושא תביעתו - תחילתה ביום 16.7.00 וסיומה במהלך חודש אוקטובר 2001.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
ע"ע 50395-09-12
ע"ע 34565-04-11

פרידנון הגישה נגד מר מזור תביעה שכנגד, שבה עתרה לחייבו לשלם לה פיצוי בסכומים שונים בשל הפרות של התחייבויותיו כלפיה ובשל נזקים שונים שגרם לה, לטענתה.

7. בבית הדין האזורי העידו מר מזור וכן העדים מטעם פרידנון: מר אלברט כהן – מנחל סניף אשדוד, גבי מירי פרחי – חשבת השכר, ומר אהוד כהן – מהמכון הישראלי לפוליגרף.

1.2 פסק דינו של בית הדין האזורי

גמול ש"ע וגמול מנוחה

8. לעניין היקף העבודה - בית הדין האזורי קבע כי שוכנע שמר מזור עבד "למעלה מ- 11 שעות ביום", שישה ימים בשבוע. כן נקבע כי מתכונת העבודה של מר מזור היתה "297 שעות מדי חודש (11 שעות בממוצע ביום עבודה × 6 ימים × 4.34 שבועות בחודש) בתוספת 11 שעות שבת בחודש".

9. לעניין הזכאות לגמול - בית הדין האזורי עמד על כך שמכוח סעיף 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951 (להלן - חוק שעות עבודה) זכאי היה מר מזור לגמול ש"ע גם עבור תוספת המחזור.

בית הדין האזורי דחה את טענת פרידנון הנסמכת על ההסכם הענפי וקבע כי הוראות הסכם זה, שלפיהן גמול ש"ע נכלל ב"שכר העידוד", מנוגדות לסעיף 16(א) לחוק שעות עבודה, וזאת "במקרים בהם שולם לעובד שכר זהה בכל שעות עבודתו במשך כל יום העבודה (בדומה למקרה דנק)". בית הדין האזורי הוסיף וקבע כי "אילו שילמה הנתבעת תוספת מחזור בשיעור עולה ככל שיום עבודתו של הנהג ארוך יותר מעבר לשעות הרגילות, אזי הייתה הנתבעת עומדת בתנאי סעיף 16(א) לחוק. משלא שילמה הנתבעת לתובע תוספת מחזור בשיעור עולה, הרי שמסקנתנו היא שלתובע לא שולם גמול שעות נוספות מעבר למשרה מלאה מאחר שמעבר למשרה מלאה שולם למעשה 100% שכר בלבד (תוספת מחזור), כפי ששולם בשעות הרגילות".

קביעה דומה קבע בית הדין האזורי ביחס לתשלום ששולם למר מזור עבור עבודתו במנוחה השבועית.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

10. הישוב הגמול -

- א. בהעדר תלושי שכר רציפים חישב בית הדין האזורי את שכרו הממוצע של מר מזור לפי השכר המצטבר "לצרכי ביטוח לאומי, כפי שעולה מתלוש השכר לחודש 12/07". לפי נתון זה מצא בית הדין האזורי כי השכר החודשי הממוצע של מר מזור עמד על 9,245 ₪, מתוכו 3,710 ₪ כשכר יסוד והיתרה – 5,535 ₪, "תוספת מחזור".
- ב. על פי ההסכם הענפי, שבוע העבודה הוא בן 44 שעות שבועיות (191 שעות לחודש), בעוד שלפי הדין שבוע העבודה הוא בן 43 שעות שבועיות. אף על פי כן, מר מזור תבע גמול רק עבור השעות הנוספות שמעבר ל-44 שעות שבועיות, ובהתאמה נערכו חישובי בית הדין האזורי עבור 106 שעות נוספות – 11 מתוכן בשבת.
- ג. בית הדין האזורי חישב ומצא כי תוספת המחזור השנתית עמדה על סכום של 18.64 ₪ (5,535/297), סכום שהוא נמוך משכר המינימום השעתי באותה העת – 19.95 ₪ לשעה, ולכן חישב את הגמול לפי שכר המינימום.
- ד. נקבע כי הפרשי הגמול הם 612.85 ₪ לחודש, ובסך הכל עבור 69.5 חודשים זכאי מר מזור לגמול בסכום של 42,593 ₪, בתוספת של 9,650.77 ₪ כהפרשי שכר מינימום עבור העבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית.

אש"ל

11. בית הדין האזורי קבע כי פרידנזון לא הצליחה להוכיח את טענתה שלפיה שילמה למר מזור עבור אש"ל סכומים שהם מעבר ל-200 ₪ ששולמו בתלוש השכר.
12. עוד קבע בית הדין האזורי כי "בהתאם להלכה הפסוקה תשלום הוצאות אש"ל הינו זכות נלווית ולא ניתנת לפדיון עם סיום יחסי עובד ומעביד", וכי מר מזור "לא הציג בפנינו קבלות באשר להוצאות אש"ל שהוצאו על ידו במהלך תקופת עבודתו". לאור קביעות אלה נדחתה התביעה להחזר הוצאות אש"ל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת

13. בית הדין תאזורי קבע כי פרידנזון היא זו שפיטרה את מר מזור, וכי לא הוכחו נסיבות שיצדיקו שלילת ההודעה המוקדמת או פיצויי הפיטורים.
14. בית הדין תאזורי קבע כי לפי ההסכם הענפי זכאי מר מזור לפיצויי פיטורים בשיעור של 150% משכר היסוד – 3,710 ₪, ובסך הכל לפיצויי פיטורים בסכום של 32,231 ₪, "בניכוי הסכומים שהופרשו ע"י הנתבעת לקרן פנסיה / ביטוח מנהלים ע"ש התובע בגין רכיב פיצויי פיטורים בלבד ובכפוף להעברת הזכויות בהן לטובת התובע".
15. כן נקבע כי מר מזור זכאי לחלף הודעה מוקדמת בסכום של 3,710 ₪.
16. עוד הורה בית הדין תאזורי לפרידנזון לשחרר למר מזור "את ביטוח המנהלים /או קרן הפנסיה על שמו".

פדיון חופשה שנתית

17. בית הדין תאזורי קבע כי בעד כל תקופת עבודתו זכאי היה מר מזור ל-83.22 ימי חופשה, וכי במהלך עבודתו ניצל מר מזור 98 ימי חופשה, אשר על כן מר מזור אינו זכאי לפדיון חופשה שנתית.

התביעה שכנגד

18. לאור קביעות בית הדין תאזורי בנוגע לנסיבות סיום העבודה דחה בית הדין תאזורי את תביעת פרידנזון, במסגרת התביעה שכנגד, לחייב את מר מזור לשלם לה חלף הודעה מוקדמת. אך חייב את מר מזור לשלם לה בגין חופשה שנתית ביתר סכום של 2,220 ₪.
19. התביעה של פרידנזון לפיצוי בגין נזקים שונים שגרם לה מר מזור נדחתה ונקבע כי תביעה זו "איננה מבוססת ואינה מעוגנת במסמכים אשר תומכים בתביעה".
- א. אשר לתביעה לפיצוי בגין נזק בשל הקמת חברת הובלות על ידי מר מזור – בית הדין תאזורי ציין שאין מחלוקת שבמהלך עבודתו בפרידנזון הקים מר מזור חברת הובלות משלו (להלן – חברת מזור). בית הדין תאזורי דחה את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

תביעת פרידנון משלא הוכח כי נגרם לה נזק על ידי מר מזור או כי מר מזור התעשר על חשבונה שלא כדין. ואלה היו טעמי בית הדין האזורי:

- (1) לא הוכח כי תחומי העיסוק של חברת מזור זהים לתחומי העיסוק של פרידנון;
- (2) לפי עדותו של מר מזור, הכנסתה החדשית של חברת מזור היתה 2,000 ₪ – 3,000 ₪, ולא ברור כיצד היקף פעילות זה פגע בחברה דוגמת פרידנון;
- (3) לא הוכח כי מר מזור עבד במסגרת חברת מזור במהלך שעות עבודתו עבור פרידנון;
- (4) "לא הוכח שהנתבעת [פרידנון – א.א.] לא נתנה הסכמתה כאמור בסעיף 38 להסכם הקיבוצי [ההסכם הענפי – א.א.]. סעיף זה קובע כי "לא יקבל עובד ולא יבצע כל עבודה אחרת, שלא עבור החברה, בין בשעות העבודה ובין מחוצה להם, בין בתמורה ובין ללא תמורה, אלא, בהסכמת החברה בכתב ומראש".

ב. כמו כן נדחו יתר רכיבי התביעה שכנגד לפיצוי בגין נזקים שונים (בשל חוסר זהירות של מר מזור בנהיגה; בגין החלפת צמיגים; בגין אי חידוש רישיון הנהיגה של מר מזור; בגין קנסות והיעדרויות של מר מזור). מאחר שפרידנון לא ערערה על דחיית תביעתה ברכיבים אלה, אין לנו צורך להידרש אליהם במפורט.

הוצאות משפט

20. לאור התוצאה חויבה פרידנון לשלם למר מזור הוצאות משפט בסכום של 1,000 ₪ ושכר טרחת עו"ד בסכום של 15,000 ₪.

1.3 עיכוב הביצוע

21. לשלמות התמונה נציין כי בית הדין האזורי נענה באופן חלקי לבקשת פרידנון לעיכוב ביצוע פסק דין, וחזרה על עיכוב ביצועו של תשלום הסכום שנפסק בגין גמול. בקשת פרידנון לגבי יתר חיוביה בפסק הדין, נדחתה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

22. בקשה חוזרת שהגישה פרידנון לבית דין זה לעיכוב ביצוע של יתר רכיבי פסק הדין, נדחתה בהחלטה מיום 23.6.11.

1.4 הערעורים על פסק הדין האזורי

23. ערעורו של מר מזור עוסק בנושאים הבאים:

הראשון, סכום הגמול. לטענת מר מזור, שגה בית הדין האזורי בחישוב ערך שעת עבודתו - שכן את ערך שעת העבודה צריך היה לחשב הן בהתחשב בשכר היסוד והן בהתחשב בתוספת המחזור שאינה מותנת בתנאי. בנוסף טען מר מזור כי שגה בית הדין האזורי בכך שפסק לו רק את גמול הש"נ (25%, 50%-ו-75%, בהתאמה) ולא את שכר הבסיס של השעות הנוספות (100%). עוד טען מר מזור נגד אי חיובה של פרידנון בתשלום רכיב זה בתוספת של הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

השני, סכום פיצויי הפיטורים וסכום חלף ההודעה המוקדמת. לטענת מר מזור, בשכר הקובע לחישוב רכיבים אלה יש להוסיף את תוספת המחזור. עוד טען מר מזור נגד אי חיובה של פרידנון בתשלום רכיב זה בתוספת של הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

השלישי, החזר אש"ל. לטענת מר מזור שגה בית הדין בכך שדחה את התביעה בשל אי הצגת קבלות.

הרביעי, עניין פדיון החופשה השנתית. לטענת מר מזור, לא היה מקום שבית הדין יסתמך על יומן החופשות שהציגה פרידנון, מאחר שנכללו בו "חופשות כפויות".

24. ערעורה של פרידנון עוסק בנושאים הבאים:

הראשון, חיובה לשלם למר מזור את הגמול. לטענתה המקדמית, שגה בית הדין האזורי בכך שפסק כי הוראות ההסכם הענפי מנוגדות לסעיף 16 לחוק שעות עבודה. לטענתה, לאור הוראותיו של ההסכם הענפי היה על בית הדין האזורי לדחות את התביעה לגמול.

לחלופין, נטען ביחס לרכיב זה, כי שגה בית הדין האזורי בקביעה כי מר מזור עבד במתכונת קבועה ובדרך חישוב הגמול שנפסק לו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
 ע"ע 50395-09-12
 ע"ע 34565-04-11

השני, נוגע לנסיבות סיום יחסי העבודה. לטענת פרידנון, שגה בית הדין האזורי בכך שקבע כי מר מזור פוטר מעבודתו. לטענתה, מר מזור התפטר ללא הודעה מוקדמת. לכן, לא זו בלבד שלא היה מקום לפסוק לו פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, אלא שהיה מקום לחייבו לשלם לה חלף הודעה מוקדמת.

לחלופין, אם פוטר – הרי שפיטוריו היו בנסיבות בהן מוצדק לשלול את פיצויי הפיטורים ואת ההודעה המוקדמת.

השלישי, נוגע לתביעת הפיצוי בגין הנזק שגרם לה מר מזור בשל הקמת חברת מזור. לטענת פרידנון, לא הוכח כי היא הסכימה לעבודתו הפרטית של מר מזור במקביל לעבודתו אצלה. לכן, משמר מזור נעדר מהעבודה אצלה מיום 4.1.08 ועד ליום 18.2.08, בשל עבודתו הפרטית, היה מקום, לכל הפחות, לחייבו להשיב לה את שכרו בגין תקופה זו.

2. עניינו של מר ברוקר

2.1 רקע

25. ואלה הן עובדות הרקע הרלוונטיות לערעור של מר ברוקר:

- א. תחנת דלק מפגש השרון בע"מ (להלן – **תחנת השרון**) היא תחנת דלק, המצויה בבעלותה של חברת בל מוצרי נפט בע"מ, העוסקת באספקת נפט ומוצריו.
- ב. מר ברוקר הועסק על ידי תחנת השרון כנהג מיכלית דלק מיום 25.6.03.
- ג. לא היה חולק כי תחנת השרון אינה חברה בהתאחדות וכי על יחסי הצדדים חל הצו הענפי, לפיכך שאלת חלות הצו הענפי לא עמדה לדיון לפנינו.
- ד. עד ליום 13.5.07 חל הצו הענפי כנוסחו מאז שנת 2001 (להלן – **צו 2001**) ואילו מיום 13.5.07 חל הצו הענפי כנוסחו משנת 2007 (להלן – **צו 2007**).
- ה. שכרו החודשי של מר ברוקר הורכב משכר יסוד, שכונה בתלושי השכר "שכר עבודה" ושיעורו היה כשיעור שכר המינימום, וכן מרכיבי שכר שכונו "פרמית הובלה", "פרמיה" ו"פרמית מאמץ" ואשר שולמו בשיעורים משתנים.
- ו. יחסי הצדדים הסתיימו ביום 13.6.2010 בנסיבות שנויות במחלוקת.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

26. לאחר סיום עבודתו פנה מר ברוקר לבית הדין האזורי והגיש תביעה נגד תחנת השרון. בכתב התביעה עתר מר ברוקר לחייב את תחנת השרון לשלם לו גמול ש"נ; פיצוי בגין אי הפרשה לקרן השתלמות; הפרשים בגין הפקדה בחסר לקרן הפנסיה; שכר לתקופת השעיה שלא כדין שהתרחשה בחודש ספטמבר 2008; פיצויי פיטורים; חלף הודעה מוקדמת; פיצוי בגין אובדן דמי אבטלה בשל אי מסירת מכתב פיטורים ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין וללא שימוע.
27. בכתב התגנה טענה תחנת השרון, בין היתר, כי מר ברוקר אינו זכאי לגמול ש"נ, משנהגה עמו בהתאם להוראות ההסכם הענפי, קרי שילמה לו פרמיה הבאה תחזת תשלום גמול ש"נ. כן נטען כי מר ברוקר הוא שהתפטר.
28. בבית הדין האזורי העידו מר ברוקר וכן העדים מטעם תחנת השרון: מר ישראל וייס – הממונה הישיר על מר ברוקר בשנה האחרונה לעבודתו, וגב' אילנה שפירא – חשבת השכר.

2.2 פסק דינו של בית הדין האזורי

29. תחילה פנה בית הדין האזורי לבחון את מהותם של רכיבי הפרמיה השונים ששולמו למר ברוקר:
- א. אשר לרכיב השכר שכונה "פרמית הובלה" נקבע כי זה משולם "בשיעורים מדורגים ומתקדמים, כפונקציה של סוג המשאית בה נהג התובע [מר ברוקר – א.א.], סוג החומר שהוביל ושוי החומר שהובל על ידו" וכי פרמית ההובלה משולמת "מהשקל הראשון של שוי ההובלה", מבלי שהתשלום "מותנה בתנאי כלשהו". על רקע אלה קבע בית הדין האזורי כי רכיב זה – פרמית ההובלה באה בחשבון השכר הקובע של מר ברוקר.
- ב. אשר לרכיבי השכר שכוננו "פרמיה" או "פרמית מאמץ" נקבע כי אלה שולמו בגין מאמץ מיוחד בנהיגה או בעבודה משרדית – עת החליף מר ברוקר את מנהל מחלקת ההובלות. לאור זאת, קבע בית הדין האזורי כי "יש לראות בהן תמריץ אמיתי ומשכך אין לראותן כחלק משכרו של התובע לצורך חישוב הזכויות כמפורט בפסק דינו".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

גמול ש"נ

30. בית הדין האזורי ציין שהצדדים לא נחלקו ביחס לכך שמר ברוקר עבד בשעות נוספות, והשאלה היתה היקפן. לאחר בחינת מכלול חומר הראיות קבע בית הדין האזורי כי מר ברוקר הוכיח כי עבד בשעות המצוינות בדוחות היומיים שנדרש למלא על ידי תחנת השרון ולהעביר לה מדי יום.

ביחס ל-12 חודשים בשנים 2008 – 2010 שלגביהם לא הומצאו דוחות יומיים, קבע בית הדין האזורי כי היקף השעות הנוספות בחודשים אלה יהיה כפי הממוצע בחודשים שלגביהם קיימים דוחות. אשר לחודשים שלגביהם חל תיקון 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958 (להלן בהתאמה – תיקון 24 ו-חוק הגנת השכר) – היינו, לאחר יום 1.2.2009, נקבע כי הממוצע האמור נמוך מ-60 השעות הנוספות החודשיות שנקבעו כברירת מחדל בחוק הגנת השכר³, והדבר נחשב כסתירת אותה ברירת מחדל. ולכן החישוב יעשה על יסוד הממוצע האמור ולא על יסוד 60 השעות לפי תיקון 24.

ביחס ל-13 ימים שבהם נרשמה רק שעת סיום העבודה ולא שעת התחלתה נקבע כי משך יום העבודה יהיה כממוצע יום עבודה בחודשים שלגביהם לא הומצאו דוחות יומיים.

31. בית הדין האזורי דחה את טענת תחנת השרון שלפיה לא ניתן היה לפקח על שעות העבודה של מר ברוקר, שכן תחנת השרון השתמשה באמצעי איכון (GPS) שאיפשר לה לדעת בכל עת את מקום הימצאה של המשאית שבה נהג מר ברוקר. כן נדחתה טענת תחנת השרון כי מר ברוקר נטל הפסקות שיש להפחיתן ממספר השעות הנוספות שבהן עבד.

32. כן דחה בית הדין האזורי את טענת תחנת השרון שלפיה אין לשלם למר ברוקר גמול ש"נ שנתבע על ידו, משגמול זה נכלל במסגרת פרמית ההובלה. זאת מאחר שהסעיף בהסכם הענפי, אשר קובע כי הפרמיה תכלול את הגמול האמור, לא הורחב בצו הענפי, וכן מאחר שלא הוכח כי מר ברוקר הסכים להכללת הגמול האמור בפרמית ההובלה.

³ סעיף 26ב(ג) לחוק.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

33. בהסתמך על כלל חומר הראיות שהובא בפניו, חישב בית הדין האזורי את גמול ש"נ שמר ברוקר זכאי לו עבור אותם חודשים לגביהם נתבע גמול ש"נ בתקופה שמחודש יוני 2006 ועד לחודש מאי 2010, וחייב את תחנת השרון לשלם לו בגין רכיב זה סכום של 65,618 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.6.08.

קרו השתלמות

34. הצדדים לא נחלקו לגבי זכותו של מר ברוקר לפיצוי בגין אי הפקדת כספים לקרן השתלמות כמצוות החסכם הענפי והצו הענפי. במסגרת זו תחנת השרון שילמה למר ברוקר את הסכום שסברה כי היא חבה בו. המחלוקות שנתרו נגעו לתקופת הזכאות ולשיעור השכר הקובע שלפיו תחשב ההפקדה. בית הדין האזורי דחה את טענות תחנת השרון לגבי תקופת הזכאות וקבע כי את הפיצוי בגין אי הפקדה לקרן ההשתלמות יש לחשב לפי 100% משכר היסוד ומפרמית ההובלה.

35. לאור קביעה זו חייב בית הדין האזורי את תחנת השרון לשלם למר ברוקר פיצוי כאמור בסכום של 31,734 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 10.6.07 ובניכוי הסכומים ששולמו על ידה בשיעור של 15,336 ₪.

קרן פנסיה

36. בית הדין האזורי קבע כי עד ליום 13.5.07 בוטח מר ברוקר בביטוח מנהלים בחברת הפניקס, וזאת מבלי שתחנת השרון היתה מחויבת לפי הצו הענפי לערוך עבורו ביטוח פנסיוני. בנסיבות אלה, משלא הוכח כי היתה הסכמה להפקיד לביטוח המנהלים גם מפרמית ההובלה – נדחתה תביעת מר ברוקר לגבי התקופה שקדמה ליום 13.5.07.

37. לגבי התקופה שמיום 13.5.07 – עת נכנס צו 2007 לתוקפו, נקבע כי מר ברוקר היה זכאי לכך שיופקדו עבורו תגמולים בשיעור של 6%, לרבות מפרמית ההובלה. משלא נעשה כן, חויבה תחנת השרון לשלם למר ברוקר פיצוי בגין ביצוע הפקדות לקרן פנסיה בחסר בסכום של 7,622 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.11.08.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
 ע"ע 50395-09-12
 ע"ע 34565-04-11

רכיבים כתוצאה מסינים העבודה

38. בית הדין האזורי קיבל את גרסת מר ברוקר וקבע כי הוא פוטר מעבודתו ללא הודעה מוקדמת. כפועל יוצא מכך חייב בית הדין האזורי את תחנת השרון לשלם למר ברוקר פיצויי פיטורים בסך 52,580.57 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום הפסקת עבודתו; וכן פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת, בשיעור ה"שכר הקובעי", בסך 7,554.68 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום הפסקת העבודה.
39. פיצויי הפיטורים וחלף ההודעה המוקדמת חושבו לפי "שכר קובע" השווה לשכרו הרגיל של מר ברוקר – שכר היסוד בתוספת פרמית ההובלה.
40. לאור שיחה שקיימו הצדדים ביום 22.6.10, שבמהלכה הציגה תחנת השרון למר ברוקר לשוב לעבודה, קבע בית הדין האזורי כי יש לראות בשיחה זו משום שימוע מאוחר, ולכן אין לפסוק למר ברוקר פיצוי בגין פיטורים שלא כדין וללא שימוע. כך או כך, נקבע כי לא עלה בידי מר ברוקר להוכיח נזק ממוני מפיטוריו כאמור.

שונות

41. התביעה לפיצוי בגין השעיה בחודש ספטמבר 2008 נדחתה. נקבע כי לא הוכח שהסיבה שבעטיה שולם למר ברוקר בחודש זה שכר יסוד בלבד נעוצה בהשעייתו.
42. גם התביעה לפיצוי בגין אי קבלת דמי אבטלה למשך חודש וחצי שבסמוך לאחר הפיטורים נדחתה, הן משום שמר ברוקר לא הוכיח את סיבת דחיית תביעתו לדמי אבטלה בגין התקופה האמורה, והן משום שמר ברוקר לא מיצה את זכותו להשיג על החלטת המוסד לביטוח לאומי בעניין זה.
43. בית הדין האזורי חייב את תחנת השרון לשלם למר ברוקר הוצאות משפט בסכום של 10,000 ₪.
44. בית הדין האזורי תליר לתחנת השרון לפרוע את יתרת ההלוואה של מר ברוקר בחברת הפניקס – הלוואה שהיתה ערבה לפירעונה (להלן – ההלוואה), וקבע כי יתרת הכספים שהיא חבה לו תשולם לידיו בכפוף לצו עיקול שהוטל אצלה על כספים שהיא חבה למר ברוקר.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

2.3 עיכוב הביצוע

45. תחנת השרון הגישה לבית הדין האזורי בקשה לעיכוב ביצועו החלקי של פסק הדין. בבקשתה ביקשה תחנת השרון לעכב את ביצוע פסק הדין, למעט ביחס לסכומים הבאים, שיועדו לפירעון ההלוואה: 10,581.23 ₪ מתוך פיצוי בגין אי הפרשת לקרן השתלמות; 44,100 ₪ מתוך פיצויי פיטורים; 6,336 ₪ מתוך פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת. ביום 12.9.12 נעתר בית הדין האזורי לבקשה באופן חלקי, בעיקר מטעמים שנעוצים במצבו הכלכלי של מר ברוקר, והורה לתחנת השרון לשלם לו, בנוסף לסכומים שהוסכם לשלם, סך של 10,000 ₪ מתוך הסכום שנפסק ברכיב גמול השי"נ וסך של 10,000 ₪ בגין הוצאות המשפט. תשלום יתרת הסכומים עוכב, בכפוף להפקדתם אצל באת כוחו של מר ברוקר בחשבון טאמנות.

46. תחנת השרון הגישה לבית דין זה בקשה לעיכוב ביצוע פסק הדין ביחס לסכומים שלא עוכבו (ע"ע 50395-09-12) ואילו מר ברוקר הגיש בקשה ליתן לו רשות ערעור על החלטת בית הדין האזורי בבקשה לעיכוב הביצוע (בר"ע 802-10-12). שתי הבקשות נדחו.

2.4 הערעורים על פסק הדין האזורי

47. ערעורה של תחנת השרון, שהוגש ביום 25.9.12, עוסק בנושאים הבאים:

הראשון, חיובה לשלם למר ברוקר גמול שי"נ. לטענתה המקדמית, שגה בית הדין האזורי בכך שפסק כי התשלום עבור פרמית ההובלה לא בא במקום תשלום הגמול האמור.

לחלופין, העלתה תחנת השרון טענות תנוגעות לסכום החיוב: לא היה מקום להביא בחשבון השכר הרגיל את פרמית ההובלה; משעות העבודה של מר ברוקר היה מקום להפחית את ההפסקות שנטל במהלך היום; לא היה מקום לעשות שימוש בממוצע השעות הנוספות עבור החודשים שקדמו לתיקון 24 ושלגביהם לא הומצאו דוחות יומיים.

השני, נוגע ל"שכר הקובע" שלפיו חושבו החפרשות לקרן ההשתלמות, לקרן הפנסיה, לפיצויי הפיטורים ולחלף ההודעה המוקדמת. לטענת תחנת השרון, לפי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

הצו הענפי, השכר הקובע הוא 150% מ"השכר המשולב" וכי אין לכלול בו את פרמית ההובלה.

48. מר ברוקר מצדו הגיש ערעור שכנגד. ייאמר כבר עתה כי תחנת השרון לא העלתה כל טענה שהיא לגבי מועד הגשתו של הערעור שכנגד (28.5.13) או לגבי רכיבים שנכללו בו ושלכאורה חורגים מהעניינים שנכללו בערעורה היא. טענותיה בערעור שכנגד היו לגופו של עניין. לפיכך, אף אנו נבחן את טענות מר ברוקר לגופן. הערעור שכנגד עוסק בנושאים הבאים:

הראשון, נוגע למחותם של רכיבי השכר שכונו "פרמיה" או "פרמית מאמץ". לטענת מר ברוקר, שגה בית הדין האזורי בכך שקבע כי מדובר ברכיבי שכר המותניים בתנאי. לשיטתו הוא זכאי להפרש דמי גמולים לפנסיה עבור רכיבים אלו.

השני, נוגע ל"שכר הקובע" שלפיו הושבו ההפרשות לקרן ההשתלמות, לקרן הפנסיה ולפיצויי הפיטורים. לטענת מר ברוקר, שיעורו צריך היה להיות 150% משכרו בפועל, לרבות רכיבי השונים. לחלופין, צריך היה בית הדין האזורי להביא בחשבון את שכר היסוד התואם את הוותק שלו בענף.

השלישי, נוגע לדחיית תביעתו של מר ברוקר לפיצוי בגין פיטורים ללא שימוע וללא מכתב פיטורים ולהימנעות מלפסוק לזכותו ו"לו סכום כלשהו בגין כך, אף לא את הפסדיו הנובעים מאי קבלת דמי אבטלה לתקופה שלאחר פיטוריו, זאת בהעדר מכתב פיטורים".

3. מהלך הדיון בערעורים

49. בדיון מיום 21.6.12 הורה המותב שדן בערעורים בעניינו של מר מזור על קבלת עמדת ההתאחדות ועמדת החסתדרות (להלן יחד – הארגונים) בשאלת פירוש החסכם הענפי בנוגע להכללת הגמול במסגרת "שכר העידוד". עוד הורה ההרכב על איחוד הדיון בערעורו של מר מזור עם ערעור הנוגע לעובד נוסף של פרידנון – מר קרייזמן⁴, ואשר גם בו התעוררו שאלות דומות.

⁴ ע"ע (ארגון) 2786-03-11 אלכסיי קרייזמן - פרידנון שירותים לוגיסטיים, הובלה ופרייקטים בתעשייה בע"מ (7.5.13).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

50. לדיון מיום 18.12.12 בעניינו של מר מזור לא התייצבו הארגונים, משלא זומנו אליו בשל תקלה. כך או כך, באותו דיון ביקש המותב שישב בדיון את עמדת הארגונים בשאלה פרשנית נוספת של החסכם הענפי, הנוגעת לחישוב "השכר הקובע" לפיצויי הפיטורים לפי הסכם זה.
51. בדיון מיום 7.5.13 הגיעו הצדדים הרלוונטיים להסדר פשרה בעניינו של מר קרייזמן – הסדר שקיבל תוקף של פסק דין. הדיון בערעור בעניינו של מר מזור נמשך. באותו דיון נשמעו טיעוני הצדדים, לרבות טיעוני הארגונים, ביחס לפירוש ההסכם הענפי. נוכח השלכות הרוחב ביקשו הארגונים לנסות ולבוא בדברים על מנת לבחון את השאלות המתעוררות. לצדדים ניתנה האפשרות לעשות כן ונקבע מועד נוסף להמשך הדיון.
52. ביום 10.11.13 הודיעה ההתאחדות כי המגיעים עם החסדרות לא הביאו לפתרון מוסכם.
53. בין לבין הוחלט לאחד את הדיון בעניינו של מר ברוקר עם הדיון בעניינו של מר מזור, זאת נוכח הדמיון בסוגיות המתעוררות. בהתאם התבקשו והוגשו עמדות הארגונים בשאלות המתעוררות גם בעניינו של מר ברוקר, וכן עמדותיהם של מר ברוקר ושל תחנת השרון בשאלות המשותפות לעניינם ולעניינו של מר מזור.
54. בדיון המאוחד מיום 24.6.14 שטחו הצדדים את טענותיהם.
55. בהמשך הוגשו, בין היתר, מטעמו של מר ברוקר השלמות טיעון בכתב שאליהן התנגדה תחנת השרון. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים החלטנו להותיר את התשלמות הנ"ל בתיק, הגם שהוגשו ללא רשות מפורשת.
56. אחר כל זאת ביקש מר ברוקר, בחודש אוגוסט 2015, להגיש לתיק "מסמכים" – תלושי שכר – שלטעמו מלמדים כי אין נוהג בענף החובלה שלא לשלם גמול ש"נ במקביל לפרמיה. גם לבקשה זו התנגדה תחנת השרון. לא מצאנו כל מקום להיעתר לבקשה זו משהיא אינה מתיישבת עם השלב הדיוני שבו מצוי ההליך, ומשאין בתלושי שכר אלה כדי ללמד דבר מבלי שנבחנו כלל הנסיבות לגביהם.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
 ע"ע 50395-09-12
 ע"ע 34565-04-11

4. הכרעה – מר מזור

57. כפי שצוין בפתיח לפסק הדין, נפתח בהכרעה בעניינו של מר מזור ולאחר מכן נפנה להכרעה בעניינו של מר ברוקר. אשר לעניינו של מר מזור, תחילה נתייחס לערעורי הצדדים בנוגע לגמול. לאחר מכן נדון בערעורי הצדדים בכל הנוגע לרכיב פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת, ולבסוף נפנה לדון בסוגיות הגותרות: אש"ל, פדיון חופשה והתביעה שכנגד.
58. נקדים אחרית לראשית ונאמר כי לאחר שבחנו את כלל החומר המצוי בתיק, נחה דעתנו כי יש לקבל את עמדת פרידנזון בקשר לגמול ולפרשנות ההסכם הענפי, וכי יש לקבל בחלקו את ערעורה בנוגע לפיצויי הפיטורים ולחלק התודעה המוקדמת. דין ערעורה ביחס לתביעה שכנגד – להידחות, והוא הדין ביחס לערעורו של מר מזור.

4.1 גמול ש"נ וגמול מנוחה

א. הוראות החוק הרלוונטיות לעניינו

59. חוק שעות עבודה קובע את זכותו של עובד שחל עליו החוק לגמול עבור עבודה בשעות נוספות – גמול ש"נ, ולגמול עבור עבודה במנוחה השבועית – גמול מנוחה.
60. סעיף 5 לחוק הגנת השכר, אוסר על "שכר כולל" – קרי, על הכללת גמול ש"נ או גמול מנוחה בתוך שכר העבודה. איסור שכר כולל מתייחס רק לעובד שחוק שעות עבודה חל עליו. סעיף 5 לחוק הגנת השכר מאפשר לחרוג מהאיסור לשכר כולל מקום שבו הגמול האמור נכלל בשכר העובד מכוח הסכם קיבוצי שאושר על ידי שר העבודה. וכך קובע סעיף 5 לחוק הגנת השכר:

"עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או מדין חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 – רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה." (הדגשה הנוספה – (N.N.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

ב. הוראות ההסכם הענפי על התפתחויותיו השונות

61. ביום 1.7.1983 חתמו ההתאחדות וההסתדרות על הסכם קיבוצי כללי (להלן – **הסכם 1983**). בסעיף 44 להסכם 1983 שעניינו "שעות נוספות" נקבע כך:

"א. העובדים יעבדו שעות נוספות בכל מקרה שצרכי העבודה מחייבים זאת, ובהתאם לחוק.

ב. גמול שעות נוספות ישולם כדלקמן:

1. **125% מהשכר המשולב עבור כל אחת משתי השעות שמעל לשעות העבודה הרגילות באותו יום ו- 150% מהשכר המשולב עבור השעות שמעל שתי השעות הנ"ל.**

2. **עבוד עבודה בשבתות ובחגים, תשלם החברה שכר בשעור 175% מהשכר המשולב לשעת עבודה של אותו עובד.**

שעות שבת – תחום 36 השעות שמכניסת השבת או החג.

כניסת השבת או החג לעניין זה פירושו בקיץ (אפריל - אוקטובר) משעה 18.00 בערב השבת או החג; ובחורף (נובמבר - מרץ) משעה 17.00 בערב השבת או החג.

3. **הוראות סעיף זה, לא יחולו על עובדים אשר גמול עבודתם מעבר לשעות העבודה הרגילות משולם בהסדר מוסכם שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה.**

4. **שכר שעה לצורך חישוב גמול שעות נוספות יחושב על ידי חלוקת השכר המשולב החודשי הרגיל מחולק ב- 204⁵. "** (הדגשה הוספה – א.א.)

עוד נציין כי בסעיף 48 להסכם 1983 נקבע כי:

"בנוסף למשכורתם הקבועה תשולם לעובדים פרמיה על בסיס תפוקתם בעבודה. הכל לפי שיוחלט בכל חברה בין ההנהלה לנציגות העובדים" (הדגשה הוספה – א.א.)

62. ביום 2.5.1993 נחתם בין ההתאחדות וההסתדרות הסכם קיבוצי כללי נוסף (להלן – **הסכם 1993**). הסכם 1993 האריך את תוקפם של ההסכמים הקיבוציים הכלליים הקודמים שבין הצדדים. כן נקבעו בו ההוראות הבאות:

א. סעיף 7ב שעניינו "שכר עידוד/תמריצים" קובע כך:

⁵ באותו סוגי שבו העבודה היה בן 47 שעות, ולכן במונחי הודש עבודה היה מקובל לעשות שימוש במספר 204 (7 X 4.33).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

"מתכונת שכר העידוד/תמריצים כפי שהיא קיימת בכל מפעל במועד חתימת הסכם זה, תוסיף לעמוד בעינה עד לתום תוקמו של הסכם זה אלא אם יוסכם אחרת בין ההנהלה לנציגות העובדים במפעל."

ב. סעיף 9 שעניינו "גמול שעות נוספות" קובע כך:

"הואיל וגמול עבודתם של הנהגים בשעות נוספות כלול בשכר העידוד או בתמריץ המשולם לנהגים עפ"י המוסכם בכל מפעל, יפנו הצדדים במשותף לשר העבודה והרווחה לאשר, בהתאם להוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר, את ההסכם ביניהם, המצורף כנספח ב' להסכם זה, לאחר שיוגש לרישום בהסכם קיבוצי.

במקרה והשר לא יאשר את ההסכם כנספח ב', יהיו המעסיקים רשאים להפריז את שכר העידוד או התמריץ הנהוג אצלם לרכיבים, שאחד מהם יהיה תשלום עבור העבודה בשעות נוספות, ובתנאי שהפרדה האמורה לא תפגע בסכום הכולל שיגיע לנהגים עפ"י המתכונת הקיימת במפעל, לאחר נכ"י - 400 ש"ח כאמור בסעיף 3 לעיל." (הדגשות הוספות – א.א.)

63. נספח ב' להסכם 1993, שהוא עצמו הסכם קיבוצי כללי בין ההתאחדות ובין ההסתדרות (לחלן – נספח 1993), הסדיר את הכללת הגמול בתוך "שכר העידוד". מפאת חשיבותו של נספח 1993 נביאו כלשונו:

"הואיל: והצדדים חתמו על הסכם קיבוצי כללי בדבר תנאי עבודה לנהגים בענף ההובלה (להלן 'ההסכם' או 'ההסכם הענפי'),

והואיל: ובהסכם נקבע כי ההוראות שבו בהקשר לגמול שעות נוספות וגמול עבודה בשבתות וחגים לא יחולו על עובדים אשר נושא זה מוסדר לגביהם בהסכם 'שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה',

והואיל: ובכל המפעלים החברים בהתאחדות נעשו הסכמים כאמור והונהג, בנוסף לשכר המשולב, שכר עידוד המחושב באופן שנכלל בו גמול העבודה בשעות נוספות של הנהגים,

והואיל: וככל שיום העבודה של הנהג ארוך יותר כך גדל שכר העידוד המשולם לו, לרבות גמול השעות הנוספות הכלול בו.

לפיכך, הסכימו והיתנו הצדדים כדלקמן:

1. כל האמור במבוא להסכם זה ייחשב כחלק בלתי נפרד מגוף ההסכם.
2. גמול שעות נוספות שהגיע או שיגיע מכח חוק שעות עבודה ומנוחה לכל נהג המועסק או שיועסק אצל חברי ההתאחדות, ייחשב ככלול בשכר העידוד ששולם או שישולם לו, לפי המקרה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

3. לפיכך, לא יגיע לנהגים כל תשלום עבור עבודתם בשעות שמעבר לשעות העבודה הרגילות בכל היקף שהוא, מעל ומעבר לאמור בהסכם הענפי ובהסכמים או ההסדרים המפעלים לענין שכר עידוד.
4. במקרה של סתירה או אי התאמה בין הוראות ההסכם הענפי להוראות הסכם זה, תהיה עדיפות להוראות הסכם זה, והן שיגברו ויחולו.
5. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי וכן יוגש הסכם זה לאישורו של שר העבודה והרווחה בהתאם להוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר. (הדגשות חוספו – א.א.)
64. הסכם 1993, לרבות נספח 1993, הוגש לרישום ונרשם כהסכם קיבוצי (מס' 7018/93).
65. ביום 13.2.1995 אישרה שרת העבודה דאז – גבי אורה נמיר, את הסכם 1993 לפי סעיף 5 לחוק הגנת השכר.⁶ וזה נוסח האישור:
- "בתוקף סמכותי לפי סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958, אני מאשרת לענין הסעיף האמור את ההסכם הקיבוצי הכללי שבין התאחדות בעלי מפעלי הובלה בישראל לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, האגף לאיגוד מקצועי, מיום י"א באייר התשנ"ג (2 במאי 1993), שמספרו בפנקס ההסכמים הוא 7018/93."
66. ביום 1.7.1996 חתמו ההתאחדות וההסתדרות על הסכם קיבוצי כללי נוסף שהוא "חוברת זכויות וחובות" המשלבת את הוראות ההסכמים הקיבוציים הכלליים שנחתמו עד אז בין אותם צדדים (להלן – **הסכם 1996**). סעיף 46 להסכם 1996 (המבוסס על סעיף 44 להסכם 1983 ועל הסכם 1993, לרבות נספח 1993), קובע כך:
- א. העובדים יעבדו שעות נוספות בכל מקרה שצרכי העבודה מחייבים זאת, ובהתאם לחוק.
- ב. גמול שעות נוספות ישולם כדלקמן:
1. 125% מהשכר המשולב עבור כל אחת משתי השעות שמעל לשעות העבודה הרגילות באותו יום ו- 150% מהשכר המשולב עבור השעות שמעל שתי השעות הני"ל.
 2. עבור עבודה בשבתות ובחגים, תשלם החברה שכר בשעור של 175% מהשכר המשולב לשעת עבודה של אותו עובד.

⁶ ח"פ 4287, התשנ"ח, בעמ' 2239.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

שעות שבת – תחום 36 השעות שמכניסות השבת או החג. כניסת השבת או החג לעניין זה פירושו בקיץ (אפריל - אוקטובר), משעה 18.00 בערב השבת או החג; ובחורף (נובמבר - מרס), משעה 17.00 בערב השבת או החג.

3. הוראות סעיף זה, לא יחולו על עובדים אשר גמול עבודתם מעבר לשעות העבודה הרגילות משולם בהסדר מוסכם שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה, כפוף לאמור בנספח ב' להסכם הקיבוצי מיום 2.5.93.

4. שכר שעה לצורך חישוב גמול שעות נוספות יחושב על ידי חלוקת השכר המשולב החודשי הרגיל מחולק ב- 191.⁷

67. ביום 19.5.1999 שבו הצדדים וחתמו על הסכם קיבוצי כללי, שהאריך את תוקפו של הסכם 1996, בשינויים שעליהם הסכימו הצדדים (להלן – **הסכם 1999**). סעיף 46(ב)(3) להסכם 1996 תוקן ונקבע כי הוראות סעיפים 46(ב)(1) ו-2) לא יחולו:

"... על עובדים אשר גמול עבודתם מעבר לשעות העבודה הרגילות משולם בהסדר מוסכם שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה, ובלבד שהפרמיה המשולמת לא תפחת מ-30% משכר היסוד החודשי.

למען הסר ספק היות והפרמיה באה במקום שעות נוספות היא איננה רכיב פנסיוני, ואין לשלם עליה פיצויי פיטורים." (הדגשות בקו תחתון – במקור – א.א.)

68. לשלמות התמונה יצוין כי ביום 5.2.2013 חתמו הצדדים על הסכם קיבוצי כללי נוסף (להלן – **הסכם 2013**). בסעיף 9 להסכם 2013 שענינו "פרמיה", נקבע כך:

"ועד העובדים בכל חברה רשאי אחת לרבעון לבקש הסברים מהנהלת החברה לעניין אופן חישוב הפרמיה. החברה תעביר את הנתונים לעניין זה לא יאוחר מ-30 ימים ממועד הבקשה, על פי האמור להלן:

נציג אחד מטעם ועד העובדים בכל חברה (להלן – נציג הועד), אשר יבחר על ידי ועד העובדים, רשאי יהיה לקבל הסבר מגורם מוסמך בחברה בעניין אופן חישוב הפרמיה."

ג. טענות הצדדים

69. לטענת פרידנזון, הוראות ההסכם הענפי הקובעות כי "שכר העידוד" כולל את התמורה עבור הגמול, אושרו על ידי שר העבודה. לכן, לאור סעיף 5 לחוק הגנת השכר, לא היה מקום לקבוע כי ההסכם הענפי מנוגד לחוק שעות עבודה. זאת ועוד, לפי ההסכם הענפי, כל שנדרש כדי להכשיר את תשלום השכר הכולל הוא ש"שכר

⁷ באותו מועד שבוע העבודה, מכוח ההסכם הקיבוצי הכללי (הסכם המסגרת במשק הפרטי) מיום 9.1.1995, היה בן 44 שעות, ולכן במגוון תודע עבודה היה מקובל לעשות שימוש במספר 191 (44 x 33 = 44).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

העידוד" לא יפחת מ-30% משכר היסוד. במקרה של מר מזור, משלימה פרידנזון, תנאי זה התקיים, ולכן הוא אינו זכאי לתשלום נוסף על עבודתו בשעות נוספות ובמנוחה השבועית.

תמיכה לטענתה מוצאת פרידנזון בפסק הדין בעניין יעיש⁸. באותו עניין הגישה פרידנזון ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי, שבו נקבע, בין היתר, כי "תוספת המחזור" מובאת בחשבון השכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים, בין היתר, משאין לקבל את הטענה כי תוספת זו באה במקום הסדר תשלום גמול ש"נ. במסגרת הערעור בעניין יעיש הסכימו הצדדים שם, בין היתר, על ביטול קביעה זו של בית הדין האזורי. בהתאם ניתן פסק דינו של בית דין זה, שבו, בין היתר, בוטלה קביעתו האמורה של בית הדין האזורי.

70. **מר מזור טוען כי כל שבית הדין האזורי שדן בעניינו קבע הוא, שיישום ההסכם הענפי במקרה המסוים שלו מנוגד לחוק שעות עבודה. לטענתו, לא סוכם עמו כי תוספת המחזור תכלול תשלום עבור הגמול לפי חוק שעות עבודה. לעניין זה מפנה מר מזור לסעיף 46(ב) (3) להסכם הענפי, שבו נקבע כי הכללת תשלום הגמול האמור ב"שכר העידוד" מותנית בהסכמה – והסכמה זו צריכה להינתן על ידי העובד או על ידי נציגות העובדים. משמר מזור לא נתן הסכמתו כאמור ואף נציגות העובדים בפרידנזון לא עשתה כן, הרי שלא חלות עליו הוראות ההסכם הענפי בעניין זה.**

זאת ועוד, כך לטענת מר מזור, פרידנזון עצמה לא סברה כי תשלום תוספת המחזור בא במקום הזכאות לפי חוק שעות עבודה, ולראיה שהיא שילמה לו עבור עבודתו במנוחה השבועית תשלום נוסף (240 ₪ ליום). בנוסף – הטענה כאילו תוספת המחזור מחליפה את הגמול לפי חוק שעות עבודה לא מסתדרת עם ההיגיון, שכן, התוספת שולמה לו בפועל גם ללא עבודה בשעות נוספות. לכן, כלל לא ברור הקשר בין תשלום התוספת ובין הטענה שהיא באה במקום תשלום הגמול.

71. נוכח טענת מר מזור עלה שנקודת המחלוקת היא בשאלת זהות הגורם שצריך ליתן את "ההסכמה" להסדר הקבוע בהסכם הענפי. לאור שאלה זו שעניינה פירושו של

⁸ ע"ע (ארצי) 505/07 מרידנזון שירותים לוגיסטיים, הובלה ומרוויקטים בתעשייה בע"מ – שמואל יעיש, (30.11.08).

⁹ ע"ב (בייש) 2265/06 שמואל יעיש – מרידנזון שירותים לוגיסטיים, הובלה ומרוויקטים בתעשייה בע"מ, (30.7.07).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34545-04-11

ההסכם הענפי, התבקשה עמדת הארגונים שהם צד להסכם – ההתאחדות וההסתדרות.

72. **לטענת ההתאחדות**, ההסכמה הנדרשת בהסכם הענפי יכולה להיעשות ברמה המפעלית – מול נציגות העובדים, או מול כל עובד, בהסדר "בכתב או בע"פ (וככל שהדבר מתבטא בתלושי השכר)".

לטענת ההתאחדות, במועד חתימת ההסכמים הקיבוציים המפורטים לעיל, היו קיימים אצל החברים בה הסדרים שונים לגבי "שכר עידוד", אשר באו לידי ביטוי "בצורות שונות", זאת כתוצאה "מחשוני בתרבות הארגונית בין מפעל תובלה אחד למשנהו, ומאחר וקיימת שונות במשימות ובהיקף התגמול בכל מפעל ומפעל בשל קיומם של סוגי מטען שונים ומגוונים בין החברות השונות לא נקבע 'ההסדר', הן מבחינת הצורה והן מבחינת התוכן בהסכם הענפי", וכי כל שהוסכם הוא ששכר העידוד לא יפחת מ-30% משכר היסוד.

מוסיפה ההתאחדות וטוענת כי ההסדר הקבוע בהסכם הענפי, לעניין הכללת הגמול בשכר העידוד, שאושר גם על ידי שרת העבודה, יסודו בקושי הכרוך בפיקוח על עבודת הנהגים ובחישוב שעות עבודתם, וכן ברצון להבטיח ניצול יעיל של משאבי ההובלה.

כן נטען כי האופן שבו התנהגו הצדדים והענף מאז חתימת ההסכם הענפי תומך בעמדתה.

73. **לטענת ההסתדרות**, ההסכמות הרלוונטיות להסכם הענפי הן הסכמות במישור הקיבוצי. לעניין זה מפנה ההסתדרות לנוסחו של סעיף 7(ב) להסכם 1993 אשר קובע כי מתכונת שכר העידוד כפי שהיתה קיימת בכל מפעל במועד חתימת הסכם 1993, תוסיף לעמוד בעינה, אלא אם "יוסכם אחרת בין ההנהלה לנציגות העובדים במפעל". לטענת ההסתדרות, מאחר שההסכם הענפי מכיר רק בהסכמות קיבוציות ומאחר שהסכם 1993, הכולל בתוכו את ההסדר לעניין שכר העידוד, קיבל את אישור שרת העבודה, הרי שעל אף החריגות של ההסדר בהסכם הענפי, יש ליתן לו תוקף.

מוסיפה ההסתדרות וטוענת כי הוראות ההסכם הענפי הן הוראות מיטיבות, ולכן כל עוד שכר העידוד עולה על חישוב גמול הש"נ או גמול המנוחה, הרי שיש ליתן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

להן תוקף. אם שכר העידוד נופל מהגמול – יש למסוק לעובד את ההשלמה שהוא זכאי לה על פי חוק שעות עבודה. קרי, כך לפי טענת ההסתדרות, העובד זכאי לגבוה מבין שני ההסדרים.

74. נציין כי במהלך הדיון לפנינו נטען לראשונה על ידי ב"כ ההתאחדות כי את הסדר השכר הכולל בהסכם הענפי יש לפרש כך שתחולתו נוגעת לאותן שעות נוספות שמוותר להעסיק בהן את העובד, ולכן שעות נוספות שהן מעבר להיתר הכללי שניתן על ידי שר העבודה¹⁰ (להלן – **ההיתר הכללי**), הן שעות נוספות שעליהן יש לשלם לעובד (הנהג) לפי חוק שעות עבודה.

ההסתדרות לא התייחסה לטענה זו. ב"כ פרידנזון התנגד לטענה זו גופה.

75. לטענת **מר ברוקף** ביחס להסכם הענפי ככלל, ומבלי לגרוע מטענותיו ביחס למקרה הפרטי שלו: הסדרי "שכר העידוד" שעוגנו בהסכם 1993 ובהמשך אושרו על ידי שרת העבודה, הם רק אותם הסדרי שכר עידוד שהיו קיימים במועד חתימת הסכם 1993; הסכם 1996 החליף את הסכם 1993 וקבע מחדש את מערך הזכויות, ולכן כל הסכמה לגבי הכללת הגמול ב"שכר העידוד" טעונה הסכמה קיבוצית חדשה ואישור חוזר של שר העבודה; הסכם 1999 שינה את הוראת טעיף 46(ב)(3) להסכם 1996, בכך שביטל את הזיקה לנספח 1993. מאחר שהסכם זה לא קיבל את אישור שר העבודה, הרי שאין תוקף להסדר הגמול הכולל; בכל מקרה, ההסדרים טעונים הסכמה בהסכם קיבוצי מפעלי, ועל המעסיק להוכיח איזה חלק מ"שכר העידוד" הוא חלק הגמול לפי חוק שעות עבודה; אישור שר העבודה אינו יכול לכלול שעות נוספות בכל היקף שהוא, אלא הוא מוגבל ל-10 שעות עבודה ביום ול-45 שעות עבודה בשבוע.

76. **תחנת השרון** תמכה בטענות שלמיהן ההסכם הענפי קובע הסדר שכר כולל. כן טענה, בין היתר, כי אישור שר העבודה ניתן לנספח 1993, שהוא הסכם קיבוצי עצמאי שלא בוטל בהסכמים הקיבוציים שנחתמו אחריו.

¹⁰ טענה לפני התייחסת ההתאחדות להיתר הכללי המתיר העסקה בהיקף יומי המשלים ל-12 שעות עבודה ביום עבודה רגיל ובהיקף שבועי שלא יעלה על 15 שעות נוספות (י"פ 3669, התשס"ט, 3349).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

ד. ההסכם הענפי - פירוש

77. מקום שבו אין מחלוקת על תחולת חוק שעות עבודה על עובד, זכאי הוא לגמול ש"נ ולגמול מנוחה בשיעורים הקבועים לכך בחוק שעות עבודה – שיעורים הנגזרים מה"שכר הרגיל" המשולם לו בעד עבודתו הרגילה. לאור הוראת הרישא של סעיף 5 לחוק הגנת השכר, הגמול לא יכול להיכלל ב"שכר העבודה", אלא בחתקיים שני אלה: א. נקבע אחרת בהסכם קיבוצי; ב. ההסכם הקיבוצי אושר על ידי שר העבודה.
78. האפשרות לחרוג מחקיקת מגן באמצעות הסדר קולקטיבי שקיבל את אישור ה"שר", קבועה במקומות שונים בחקיקת המגן¹¹. אפשרות זו היא ביטוי להכרה בכך שבמקרים מסוימים קיים צורך להתאים את החקיקה הקוגנטית לצרכי מקום העבודה או לצרכי הענף שבו הוא פועל, וכי בכוחו של ארגון העובדים, להבדיל מן העובד הבודד, לשאת ולתת עם המעסיק על התאמה זו מנקודת מוצא שוות כוח. במקרה זה, שבו עסקין בציבור עובדים שבשל אופי עבודתם שאלת תחולת חוק שעות עבודה עליהם לא היתה נקייה מקשיים, ודאי לא בשנים עברו – מצאו הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים הסדר המקובל עליהם לענין ההתאמה האמורה, ואשר אף אושר על ידי שרת העבודה.
79. יודגש כי נכון עשו הצדדים שלא חלקו על כך שהאפשרות לכלול את הגמול לפי חוק שעות עבודה במסגרת "שכר העידוד" המשולם לנהגים החל משעת העבודה הראשונה, ולא רק בעד העבודה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, צריכה, ככלל, להיבחן בראי סעיף 5 לחוק הגנת השכר. שכן, מהשילוב של הוראת סעיף 5 לחוק הגנת השכר, בדבר איסור שכר כולל, עם הוראות סעיפים 16 – 18 לחוק שעות עבודה, בדבר חישוב הגמול בעד עבודה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, עולה כי התשלום בעד העבודה הנוספת צריך להיות משולם ככלל כרכיב שכר נפרד ועצמאי – תהיה צורת חישובו אשר תהיה (ובלבד שלא יפחת מהזכאות לפי חוק שעות עבודה). דהיינו, הגמול לפי חוק שעות עבודה לא יכול להיכלל ב"שכר

¹¹ ראו למשל, סעיף 5 לחוק שעות עבודה ומנוחה שעניינו שינוי יום העבודה או שבת העבודה באמצעות "הסכם קולקטיבי"; חוק דמי מחלה, תשל"ז – 1976, אינו חל על עובד שתשלום לתקופת מחלה "מוסדר לגביו על-פי הסכם קיבוצי"; סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 (לחל – חוק פיצויי פיטורים) שעניינו שלילת פיטורי פיטורים בנסיבות שנקבעו בהסכם קיבוצי שחל במקום העבודה או בענף.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

הרגיל", אלא אם התקיים החריג הקבוע בסיפא של סעיף 5 לחוק הגנת השכר (נקבע אחרת בהסכם קיבוצי והסכם זה אושר על ידי שר העבודה).

80. אין חולק כי ההסכם הענפי קבע לענייננו "אחרת". על רקע זה שתיים הן השאלות העיקריות העומדות לפתחנו בשלב זה: הראשונה, מהם התנאים הנדרשים לפי ההסכם הענפי לצורך קיומו של הסדר שלפיו "שכר העידוד" יכול גמול ש"נ וגמול מנוחה, כאשר ח"תנאי" לגביו קיימת מחלוקת הוא שאלת ההסכמה. השנייה, האם ניתן אישור שר העבודה לאותו הסדר שכר כולל.

81. לפני שנפנה לבחון את השאלות האמורות נציין כי אין לראות בעניין יעיש משום הכרעה בשאלות המתעוררות לפנינו, וזאת, בין היתר, משהקביעה הרלוונטית של בית הדין האזורי בעניין יעיש בוטלה במסגרת הסכמת הצדדים, ולא נדונה ולא הוכרעה לגופה במסגרת הערעור.

שאלה ראשונה – התנאים לפי ההסדר הענפי

82. על מנת לקבוע מהם התנאים הנדרשים לפי ההסכם הענפי לצורך קיומו של ההסדר האמור יש לבחון את מכלול ההסכמים שנחתמו בין ההתאחדות ובין ההסתדרות על התפתחויותיהם והוראותיהם השונות, כפי שפורט בהרחבה לעיל.

83. מעיון בהסכם 1983 עולה כי תנאי העבודה של הנהגים כוללים שכר לפי טבלת שכר מוסכמת, וכן תוספות לשכר – אחת מהן היא "פרמיה", שלפי סעיף 49 להסכם 1983 – רק 30% ממנה תיחשב ל"שכר" לצורך הפרשה לפנסיה, מחלה וחופשה. עוד נקבע כי נהג זכאי לגמול עבור עבודה "בשעות נוספות", אלא אם יחול לגביו הסדר "מוסכם" בדבר תשלום גמול ש"נ שלא יהיה על בסיס של "מספר שעות התעסוקה".

בהסכם 1983 לא נקבעו מגבלות לגבי שיעור הפרמיה, דרך חישובה וכיוצ"ב. כל שנקבע הוא שישולם לנהגים "שכר עידוד" כפי שיוחלט בכל חברה "בין ההנהלה לנציגות העובדים". גם לא נקבע מי הוא הגורם בחברה שצריך להסכים להסדר השכר הכולל – האם נציגות העובדים בחברה! העובד עצמו? שניהם כאחד!



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

84. בהסכם 1993 התייחסו הצדדים בכמה סעיפים ל"שכר העידוד"¹² וחתמו על הסכם קיבוצי כללי שיוחד להסדר השכר הכולל. הכוונה היא לנספח 1993. סעיף 4 לנספח 1993 קובע כי בכל מקרה של סתירה או אי התאמה בין ההסכם הענפי לבין נספח 1993 "תהיה עדיפות להוראות הסכם זה [נספח 1993 – א.א.], והן שייגברו ויחולו". לאור הוראת היחס בין נספח 1993 ובין הסכם 1993, יש לבחון בעיקרו של דבר את הוראות נספח 1993.
85. ב"הואיל" השלישי לנספח 1993 קובעים הצדדים כי אצל החברים בהתאחדות "נעשו הסכמים והונהג, בנוסף לשכר המשולב, שכר עידוד המחושב באופן שנכלל בו גמול העבודה בשעות נוספות של נהגים". בסעיף 2 לנספח 1993 נקבע כי "גמול שעות נוספות שהגיע או שייגיע מכח חוק שעות עבודה ... ייחשב ככלול בשכר העידוד", ובסעיף 3 לנספח 1993 נקבע כי נהג לא יהיה זכאי בגין עבודתו מעבר לשעות הרגילות לתשלום "מעל ומעבר לאמור בהסכם הענפי ובהסכמים או ההסדרים המפעלים לענין שכר עידוד" (הדגשה הוספה – א.א.).
86. עתה נפנה להסכם 1993 גופו. בסעיף 3 להסכם זה הסכימו הצדדים על "ניוד" סכום של 400 ₪ מ"שכר העידוד" אל השכר המשולב לפי ההסכם הענפי. וכך נקבע בסעיף 3:
- "מוסכם בזה כי - 400 ש"ח (ארבע מאות ש"ח) מתוך הסכום שייגיע לנהגים כשכר עידוד או כתמריץ עפ"י ההסכמים או ההסדרים המפעליים בנדון, יועבר לשכר המשולב"** (הדגשה הוספה – א.א.)
- בסעיף 7(ב) להסכם זה נקבע כי "מתכונת" שכר העידוד **"כפי שהיא קיימת בכל מפעל במועד חתימת הסכם זה, תוסיף לעמוד בעינה עד לתום תוקפו של הסכם זה אלא אם יוסכם אחרת בין ההנהלה לנציגות העובדים במפעל"** (הדגשה הוספה – א.א.).
- בסעיף 9 להסכם 1993, שעניינו "גמול שעות נוספות", ההתייחסות היא לשכר עידוד המשולם לנהגים **"עפ"י המוסכם בכל מפעל"** (הדגשה הוספה – א.א.).
87. התמונה המצטיירת מהסכם 1993 ומנספח 1993 היא כדלקמן:

¹² בהסכם הענפי נעשה שימוש במונח "שכר עידוד", "תמריץ" או "טרימיה". לצורך הנחות, במסגרת פסק הדין יעשה לרוב שימוש במונח "שכר עידוד".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

- א. הסדרי שכר העידוד שאליהם מתייחסים הצדדים הם הסדרים קולקטיביים ברמת "המפעל", ולא הסדרים אישיים פרטניים עם כל נהג ונהג. כלומר, נהגים שונים באותו מפעל המבצעים עבודה זהה יקבלו שכר עידוד בשיעור זהה.
- ב. ההסדרים הקולקטיביים בדבר שכר העידוד לא היו בהכרח הסדרים דו-צדדיים, אלא עשויים היו להיות גם הסדרים חד-צדדיים (נקבעו על ידי המעסיק לבדו). דהיינו, ככל הנראה חרף הוראת סעיף 48 להסכם 1983 – המורה כי הפרמיה בכל מפעל תשולם "לפי שיוחלט בכל חברה בין ההנהלה לנציגות העובדים" – במציאות, תהיה הסיבה לכך אשר תהיה, במפעלים רבים נקבעו הסדרי שכר עידוד שלא בהסכמה של נציגות העובדים אצל המעסיק הבודד, אלא לפי החלטתו החד צדדית. לכן, ככל הנראה, נקבע בסעיף 7(ב) להסכם 1993 כי הסדרי שכר העידוד שנעשו בכל "מפעל" עד לאותו מועד ימשיכו להתקיים, וכי שינוי הסדרים אלה טעון הסכמת נציגות העובדים במפעל".
- ג. לעניין החלת הסדר השכר הכולל, עולה לכאורה כי מן הצד האחד - לאור הוראות נספח 1993, עצם תשלום שכר העידוד מביא לתוצאה שהנהג אינו זכאי לתשלום נפרד בגין גמול ש"נ; מן הצד השני, הסכם 1993 לא ביטל את הוראת סעיף 44(ב)(3) להסכם 1983 אשר קובע כי לצורך החלת הסדר השכר הכולל, חלף הזכאות הנפרדת לגמול שבמחלוקת, נדרשת הסכמה – שכאמור, מהותה לא פורשה.
- לא ברור האם עסקינן בהוראות "סותרות" או בהוראות "לא מתאימות", אך אם כך הדבר, הרי שלאור הוראת העדיפות של נספח 1993, כמו גם מעצם היותו מאוחר יותר, ההכרעה בין האפשרויות תיעשה לפי הקבוע בנספח 1993. כשנדון בהוראות הסכם 1996 והסכם 1999 נתייחס לשאלה זו.
88. הסכם 1996 הוא למעשה "נוסח משולב" של ההסכמים הקודמים, ולא נועד לבטלם או לשנותם. וכך נקבע בסעיפים 1 ו-2 להסכם 1996¹³:

¹³ ראו גם סעיף 13 להסכם 1993 אשר קובע כי בעקבות חתימת הסכם 1999 יעדכנו הצדדים במשותף את אוגדן תנאי העבודה לנוהגים בענף החובל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

1. מטרתה של חוברת זו, מן הבחינה הכללית, לגבש במסגרתו של מסמך מחייב אחד את תנאי העבודה המעורכנים והחובות והזכויות ההדדיים של הצדדים, כפי שאלו הוסכמו בהסכמי עבודה הענפי ים בין הצדדים מאז תחילתו של המשא והמתן ברמה הענפית ארצית בין הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל האגף לאיגוד מקצועי מדור ההובלה היבשתית, לבין התאחדות בעלי מפעלי הובלה בישראל המאגדת את החברות המעסיקות את המספר הרב ביותר של נהגי משא שכירים בענף ההובלה (ראה נספח ג).

2. התהליך המתמשך של חתימת הסכמי עבודה בעלי תוקף תקופתי מוגבל, גורם לשינויים החלים בסעיפים מוגדרים של תנאי עבודה חובות וזכויות, המשתנים מעת לעת בכפוף לתוכנם של ההסכמים, כאשר כמקובל, תוכנו של ההסכם האחרון הוא זה הקובע, במידה וקיימת סתירה בין האמור בו לבין הנאמר בהסכמים שקדמו לו. בכונתנו ליצור באמצעותה של חוברת זו, מתכונת מקובלת ומסודרת של עידכון שוטף, אשר באמצעותה ניתן יהיה לעדכן כל שינוי בהקשר לסך כל התנאים כפי שאלו עולים מתוך תוכנם המצטבר של כלל ההסכמים הענפיים שנחתמו בין הצדדים.

89. ואכן, נוסח הסכם 1996 כולל את הוראות סעיפים 44 ו-48 להסכם 1983, שבהסכם 1996 קיבלו, בהתאמה, את הספרור 46 ו-50. השוני היחיד שהוכנס בסעיפים אלה הוא בסעיף 46(ב)(3) להסכם 1996 (לשעבר סעיף 44 להסכם 1983), כך שבסיפא שלו נקבע כי האמור בו "כפוף לאמור בנספח ב להסכם הקיבוצי מיום 2.5.93 – הוא נספח 1993. הפועל היוצא מכך הוא שהסכם 1996 לא שינה את המציאות ההסכמית בין הצדדים, לפחות לא בהקשר שבו עסקינן.

משהצדדים חזרו על דרישת ההסכמה בסעיף 46(ב)(3) להסכם 1996, המסקנה המתבקשת היא שהם לא ראו בה משום "סתירה" או "אי התאמה" לנספח 1993 – שאחרת היו פועלים לתיקון. כך שלצורך החלת הסדר השכר הכולל במסגרת שכר העידוד, חלף הזכאות הנפרדת לגמול שבמחלוקת, עדיין נדרשת "הסכמה".

90. הסכם 1999 האריך את תוקפו של הסכם 1996, שכאמור מצדו שילב את הוראות יתר ההסכמים הקודמים. השינוי היחיד בהקשר שבו עסקינן הוא שינוי של נוסח סעיף 46(ב)(3) להסכם 1996 שנוסחו מאז הסכם 1999 הוא כך:

".... על עובדים אשר גמול עבודתם מעבר לשעות העבודה הרגילות משולם בהסדר מוסכם שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה, ובלבד שהפרמיה המסולמת לא תפחת מ-30% משכר היסוד החודשי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11-11

ע"ע 50395-09-12-12

ע"ע 34565-04-11-11

למען הסר ספק היות והפרמיה באה במקום שעות נוספות היא איננה רכיב פנסיוני, ואין לשלם עליה פיצוי פיטורים." (הדגשות בקו תחתון במקור – א.א.)

כלומר, מצד אחד נשמטו המילים "כפוף לאמור בנספח ב להסכם הקיבוצי מיום 2.5.93"; מצד שני, נוספו המילים "ובלבד שהפרמיה המשולמת לא תפחת מ-30% משכר היסוד החדשי" וכן הפיסקה השנייה המצוטטת לעיל.

91. נציין כי מהסכם 1999 עולה, בהמשך להסכם 1996, כי לצורך החלת הסדר השכר הכולל חלף הזכאות הנפרדת לגמול שבמחלוקת נדרשת "הסכמה".

זאת ועוד, בהינתן כי הסכם 1999 לא ביטל את ההסכמים הקודמים, ובכלל זה את נספח 1993, המסקנה המתבקשת היא שההסתדרות המירה את הצורך בהסכמה של נציגות העובדים אצל המעסיק ביחס ל"מתכונת" שכר העידוד, בדרישה כי שכר העידוד יעמוד על שיעור של לפחות 30% משכר היסוד החודשי.

חיזוק למסקנה זו מהסכם 1999 ניתן למצוא בהסכם 2013 אשר מעניק לנציג של ועד העובדים המפעלי את הזכות לבקש הסבר לגבי אופן חישוב הפרמיה. שוב, כמו שאירע עד לשנת 1993 – המציאות, מסיבה זו אחרת, הראתה כי הדרישה לקבוע שכר עידוד מפעלי בהסכמה עם הנציגות של המעסיק אינה אפשרית, וההסתדרות הסתפקה ביצירת "רף תחתון" לאותו שכר עידוד.

92. מן המקובץ עולות המסקנות הבאות:

א. מתכונת שכר העידוד צריכה להיקבע ברמה המפעלית, קרי ברמה הקולקטיבית (הקיבוצית).

ב. אין מניעה כי מתכונת שכר העידוד המפעלית תיקבע מול ההסתדרות או מול נציגות העובדים באותו מפעל, אך היא יכולה להיקבע גם כהסדר קולקטיבי חד-צדדי על ידי המעסיק באותו מפעל.

ג. על מנת שמתכונת שכר העידוד תחול על הנהגים במפעל כחלף לזכאות הנפרדת לגמול שבמחלוקת, נדרשת "הסכמה". בהעדר הסכמה, לא תחול על הנהג מתכונת שכר העידוד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

93. אשר לשאלת "ההסכמה" להחלת מתכונת שכר העידוד חלף הזכאות הנפרדת לגמול שבמחלוקת - לטעמינו מתוך מכלול ההסכמים עולה כי הסכמה זו יכולה להתקבל ברמה המפעלית על ידי נציגות העובדים או על ידי הנהג הבודד – במפורש או במשתמע. טרם שנבאר את הטעם לקביעה האמורה, נחזור ונצטט את סעיף 46 להסכם 1996 כפי שתוקן בהסכם 1999. להלן הנוסח המשולב:

"א. העובדים יעבדו שעות נוספות בכל מקרה שצרכי העבודה מחייבים זאת, ובהתאם לחוק.

ב. גמול שעות נוספות ישולם כדלקמן:

1. 125% מהשכר המשולב עבור כל אחת משתי השעות שמעל לשעות העבודה הרגילות באותו יום ו-150% מהשכר המשולב עבור השעות שמעל שתי השעות הנ"ל.
2. עבור עבודה בשבתות ובחגים, תשלם החברה שכר בשעור של 175% מהשכר המשולב לשעת עבודה של אותו עובד.
שעות שבת – תחום 36 השעות שמכניסת השבת או החג. כניסת השבת או החג לעניין זה פירושו בקיץ (אפריל - אוקטובר), משעה 18.00 בערב השבת או החג; ובחורף (נובמבר - מרץ), משעה 17.00 בערב השבת או החג.
3. הוראות סעיף זה, לא יחולו על עובדים אשר גמול עבודתם מעבר לשעות העבודה הרגילות משולם בהסדר מוסכם שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה, ובלבד שהפרמיה המשולמת לא תפחת מ-30% משכר היסוד החודשי.
למען הסר ספק היות והפרמיה באה במקום שעות נוספות היא איננה רכיב פנסיוני, ואין לשלם עליה פיצוי פיטורים.
4. שכר שעה לצורך חישוב גמול שעות נוספות יחושב על ידי חלוקת השכר המשולב החודשי הרגיל מחולק ב-191. " (הדגשה הוספה - א.א.)

בסעיף 46(ב)3 נקבע כי ההוראות שבסעיף 46(ב)1-2) לא יחולו על "עובדים" שלגביהם יש הסדר של תשלום מוסכם "שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות התעסוקה". קביעה זו יכולה להתפרש הן ביחס להסכמה ברמה המפעלית על ידי נציגות העובדים, ובהעדרה של הסכמה שכזו כהסכמה על ידי העובד הבודד – במפורש או במשתמע. מקום שעסקינן בהסכמה של העובד הבודד, הרי שלכל עובד עומדת הברירה בין קבלת הגמול לפי חוק שעות עבודה, בהתאם להוראות החוק (אך ללא הסדר שכר העידוד המפעלי), או קבלת הגמול האמור במסגרת הכללתו בשכר העידוד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

נציין שהעמדת הברירה בידי העובד, בין קבלת הגמול האמור לפי הוראות חוק שעות עבודה ובין קבלת הגמול בדרך אחרת, קיימת גם בענף השמירה, שבו הוענקה לעובד זכות בחירה בין קבלת הגמול לפי הוראות חוק שעות עבודה ובין קבלת הגמול הגלובלי הקבוע בהסכם הענפי באותו ענף (תוספת של 9% לשכר השעה).

94. לסיכום, לפי ההסכם הענפי, על מנת ששכר העידוד ייראה ככולל את הגמול לפי חוק שעות עבודה, ועל מנת שיחול על הנהגים, נדרשים התנאים הבאים:

א. מתכונת שכר העידוד צריכה לחיוב בעברתה המפעלית – בין באופן דו-צדדי ובין באופן חד צדדי, ובלבד ששיעור שכר העידוד לא יפחת מ- 30% משכר היסוד.

ב. ההסכמה להחלת מתכונת שכר העידוד שנקבעה כאמור, חלף הזכאות הנפרדת לגמול לפי חוק שעות עבודה, יכולה להינתן הן על ידי נציגות העובדים והן על ידי הנהג הבודד – במפורש או במשתמע.

בהקשר זה נציין כי נוכח הוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה וחליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב – 2002 והוראות תיקון 24 לחוק הגנת השכר, יש להניח כי בירורה של שאלת ההסכמה עתידה להיות פשוטה יותר.

שאלה שנייה – אישור השרה

95. טענות ביחס לאישור השרה, הגם שעלו מכיוונו של מר ברוקר דווקא, טענות התייחסות. הטענה הראשונה היתה כי אישור השרה מתייחס רק למתכונת שכר העידוד כפי שהיתה קיימת עד לשנת 1993. טענה זו אין בידינו לקבל. אישור שרת העבודה ניתן להסכם 1993, לרבות לנספח 1993. הסכם 1993 כלל את האפשרות לשנות את מתכונת שכר העידוד. לפיכך, משאישור שרת העבודה לא סויג – הרי שאישור של הסדר השכר הכולל התייחס גם לאפשרות כי מתכונת שכר העידוד שהיתה קיימת עד לשנת 1993 תשונה מאוחר יותר.

96. הטענה השנייה עוסקת בתוקפן של הסכם 1993. לטענת מר ברוקר, הסכם 1996 ביטל והחליף את הסכם 1993, ולכן נדרש אישור חדש של "השר" להסדר השכר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

הכולל שנקבע בהסכם 1996. גם דין טענה זו להידחות. כפי שפירטנו לעיל, הסכם 1996 לא ביטל את הסכם 1993 או הסכמים קודמים אחרים. כל שנעשה בהסכם 1996 הוא שילוב הנוסחים של ההסכמים הקודמים. לפיכך, הסכם 1993 ונספח 1993 – שרירים וקיימים, כל עוד לא בוטלו במפורש על ידי הצדדים.

בהקשר זה נזכיר מושכלות יסוד – הסכם 1993 היה הסכם לתקופה קצובה. לפי סעיף 13 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (להלן – חוק הסכמים קיבוציים), בתום התקופה הקצובה, ומשלא הודיע איזה מהצדדים על גמר תוקפו, הפך הסכם 1993 להסכם לתקופה בלתי קצובה. ביטול הסכם קיבוצי, קרי הודעה על סיום תוקפו, בין הסכם לתקופה קצובה ובין הסכם לתקופה בלתי קצובה, טעון הודעה לרשם ההסכמים הקיבוציים ורישום¹⁴. זאת ועוד, קיימת ידיעה שיפוטית על כך שצדדים ליחסי עבודה לא נוהגים בדרך כלל לבטל הסכמים קיבוציים קודמים בעת חתימתם של הסכמים חדשים, וזאת על מנת לשמור על המשכיות ורציפות. כך שתנאים שהוסכמו בעבר ממשיכים להיות בתוקף כל עוד לא שונו או בוטלו כדין, בין במפורש ובין במשתמע (למשל מקום שההסדר החדש אינו יכול לדור בכפיפה אחת עם ההסדר הקודם)¹⁵.

97. אשר לטענה השלישית – לפי הנטען, הסכם 1999 ביטל את הזיקה לנספח 1993 ולכן אישור שרת העבודה לא תקף לגביו. כאמור, הסכם 1999, כמו הסכם 1996 שקדם לו, לא ביטל את ההסכמים הקודמים לו, לרבות את הסכם 1993. לכן, שינוי הסכם 1993 בדרך של הוספת סייג לגבי רצפת שכר העידוד (לפחות 30% משכר היסוד) לא פוגם באישור שרת העבודה שניתן בזמנו, לרבות לאפשרות (שנכללה בהסכם 1993) לשינוי מתכונת שכר העידוד. שהרי, הוספת סייג זה הטיבה עם העובדים בכך שצמצמה את שיעור שכר העידוד שבמועד מתן אישור השרה יכול היה להיכלל בהסדר השכר הכולל.

98. טענה נוספת מפי מר ברוקר היתה כי על המעסיק להוכיח איזה חלק מתוך השכר הכולל מתייחס לגמול שבמחלוקת ואיזה לא. אין לקבל טענה זו. משהוסכם על

¹⁴ דביע (ארצי) 4-27/04 ציוס חברת השיט הישראלית בע"מ – ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, (18.9.1995).
¹⁵ השו"דביע (ארצי) ש/10-4 קרן היסוד – ההסתדרות המחיי, פדיע כב 111 (1990.8.19); דביע נ/44-4 חיסה כימיקלים בע"מ – ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, פ"ד ל 216 (18.2.1997); בג"ץ 2933/94 רשות שדות התעופה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד (נ) 837 (17.9.1998).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

שכר כולל אין חובה לפצל את מרכיביו. מטבעה של הכללה שלא תמיד היא מסוימת וברורה לגבי הרכיבים הכלולים בה.

99. לבסוף טען מר ברוקר כי אישור שרת העבודה מוגבל ל-10 שעות עבודה ביום ול-45 שעות עבודה בשבוע. טענה זו אין לקבל. ראשית, ההגבלה שלגביה טען מר ברוקר מתייחסת לסמכותו של ה"שר" לפי סעיף 3 לחוק שעות עבודה לקבוע בתקנות "יום עבודה" או "שבוע עבודה" "רגילים" שהם ארוכים מאלה שנקבעו בהתאמה, בסעיפים 2 ו-3 לאותו חוק. אכן, לגבי הארכת יום העבודה או שבוע העבודה מוגבלת סמכותו של השר ל-10 שעות ליום ול-45 שעות לשבוע בממוצע לתקופה. אלא שאין להקיש מהגבלת סמכותו של השר בקביעת יום עבודה ושבוע עבודה רגילים מוארכים לסמכותו לאשר הסדר של שכר כולל, שנית, סעיפים 10 ו-11 לחוק שעות עבודה הסמיכו את השר להתיר במקרים מסוימים העסקה בשעות נוספות שמעבר לשעות הרגילות. מכאן שאין כל הגיון בהגבלת סמכותו של השר לאשר הסדר שכר כולל לגבי שעות נוספות שהוא רשאי להתיר העסקה בתן; שלישית, אין זה הכרחי לקשור בין סמכות לאשר הסדר שכר כולל ובין העסקה בשעות נוספות בהיקף זה או אחר, אם השר אישר הסדר זה. אי חוקיות בהעסקה בשעות נוספות אינה שוללת את מנגנוני התשלום בגין אותן שעות; רביעית וזה העיקר - נספח 1993 קובע כי השכר הכולל מתייחס לעבודה בשעות נוספות או במנותח שבועית "בכל היקף שהוא" (למשמעות ביטוי זה נדרש גם בהמשך). אישור שרת העבודה לא סייג את היקף הגמול שייכלל בשכר הכולל.

ההסכם הענפי – הערות נוספות

100. סטייה מהוראות חקיקת המגן מעוררת קשיים לא אחת, אם כי לעתים היא אפשרית כל עוד התקיימו המנגנונים הקבועים לכך בחקיקה שממנה מבקשים לסטות. על האפשרות לסטות מחקיקת המגן באמצעות ארגון העובדים – לעיתים תוך דרישה לאישור השר ולעיתים אף ללא אישורו, כבר עמדנו לעיל. נזכיר כי אפשרות זו קיימת גם לעובד הבודד, הן בכפוף לאישור השר (למשל בכל הנוגע להכללת רכיב פיזיו המיטורים בשכר¹⁶) והן בתנאים אחרים¹⁷.

¹⁶ סעיף 28 לחוק פיזיו מיטורים.

¹⁷ ליכולתו של העובד הבודד לקבוע הסדרים גמישים למדידת שעות עבודה ראו: דב"ע (ארצי) נ/91-3 לבנה פילוסוף – ב. שור ושות' מהנדסים וייעוץ, מדי"ע לג 49 (8.5.1997) ועתירה לבג"ץ נדחתה: בג"ץ 5845/98 ב. שור ושות' מהנדסים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11
ע"ע 50395-09-12
ע"ע 34565-04-11

101. האפשרות לסטות מחקיקת המגן נועדה להתאים את תנאי העבודה לייחודיות של מקום העבודה או הענף, ולא לקפח את העובד¹⁸. סטייה שתוצאתה קיפוח של העובד עשויה להיות מנוגדת לתקנת הציבור. לכן, גם הסדר השכר הכולל לפי ההסכם הענפי כפוף לתקנת הציבור.

102. ההסתדרות טוענת כי את הסדר השכר הכולל שבהסכם הענפי יש לפרש כמעניק לעובד את הזכויות לגבוה מבין השניים: שכר העידוד (שהוא השכר הכולל) או חישוב הגמול בנפרד לפי שכר היסוד, זאת באופן שנקבע בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום 12.12.12 עם חברת דלק שינוע בע"מ (להלן – **הסכם דלק שינוע**). ההתאחדות טוענת כי אין בהסכם הענפי ביטוי לטענת ההסתדרות. אכן, צודקת ההתאחדות לגבי לשון ההסכם הענפי. **אלא שתוצאה שלפיה זכויותיו של הנהג מכוח ההסכם הענפי נופלות מזכויותיו מכוח ההסדר הקבוע בחוק שעות עבודה**, (מבלי להידרש כעת לשאלה אם בוחנים זאת בחישוב חודשי או אחר¹⁹ ומבלי להידרש לנסיבות הספציפיות של בחינה מראש או בדיעבד), **עלולה, בשים לב לכלל נסיבות העניין, להיחשב כמנוגדת לתקנת הציבור**.

כך למשל, בהינתן כי נהג עובד בממוצע 15 שעות עבודה נוספות בשבוע, ושכר העידוד שלו הוא המינימלי לפי ההסכם הענפי – 30%, התוצאה היא שבגין עבודתו הנוספת הוא מקבל במסגרת שכר העידוד 30% משכרו "הרגיל", ואילו היה מקבל את גמול הש"י לפי חוק שעות עבודה היה מקבל תמורה (גמול שעות נוספות) בשיעור של 47% משכרו הרגיל²⁰. בדוגמה זו, החלת ההסדר הכולל שבהסכם הענפי על הנהג עשויה להיחשב כמנוגדת לתקנת הציבור. מובן שהקושי מחריף ככל שהנהג מועסק בשעות נוספות רבות יותר ושכר העידוד שהוא מקבל קרוב יותר לשכר העידוד המינימלי.

103. עתה נפנה לטענת ההתאחדות שהועלתה לראשונה רק בדיון לפנינו ולא במסגרת הטיעון בכתב שקדם לו, ושלפיה את סעיף 3 לנספח 1993 בדבר הסדר שכר כולל, יש לפרש כמתייחס אך ורק לשעות נוספות בגבולות ההיתר הכללי (להעסקת

¹⁸ יועצים בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, (17.1.1999). ליכולת לקבוע הסדרי שכר ראו: ע"ע (ארצי) 1194/01 דרור עגיב - "המנף" תברה לביטוח בע"מ, (11.2.2004) (להלן – עניין עגיב).

¹⁹ השוו: דביע (ארצי) 3-237/97 עזרא שמאלי – רשות השידור, פד"ע לו 577 (28.8.2001) (להלן – עניין שמאלי).

²⁰ השוו: עניין עגיב.

²⁰ 4.33 שביעות בחדש X (1.25 X 10 + 1.5 X 5).