



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

עובדים בשעות נוספות). למען הנוחות נשוב ונצטט את הסעיף האמור, אשר קובע כך:

"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." (הדגשה הוספה - א.א.)

104. אין לקבל את טענת ההתאחדות כאילו את סעיף 3 לנספח 1993 יש לפרש כך שהסדר השכר הכולל במסגרת שכר העידוד מתייחס רק לשעות נוספות שהן בגבולות החיתר. מדובר בטענה שהיא מנוגדת לשון מפורשת של הוראה נורמטיבית בהסכם קיבוצי, טענה שאין לה אחיזה בהתנהגות הצדדים, ושפילו לא הועלתה על ידי ההסתדרות, שלכאורה אמורה היתה להיות הראשונה לחלוקה. חיזוק לכך ניתן למצוא בהסכם דלק שינוע, שאין בו זכר למגבלה שכזו. לא סביר שההסתדרות תחתום על הסכם קיבוצי מיוחד שתנאיו נחותים משמעותית מתנאי ההסכם הענפי.

105. יוזכר כי על הסכם קיבוצי, בהיותו הסכם, חלים בראש ובראשונה הכללים הנוגעים לפירוש חוזים. אך הסכם קיבוצי הוא גם הסכם בעל מאפיינים מיוחדים שחלקם, בכל הנוגע להוראותיו הנורמטיביות, דומים לדבר חקיקה ולכן יש ליתן משקל נכבד לתכליתו האובייקטיבית. וכך נקבע בעניין קצירי²¹:

"הסכם קיבוצי יפורש על פי לשונו, על פי תכליתו, על פי הזיקות שבין הוראותיו להוראת אחרות שבו או להוראות שבדין, ועל פי אומד דעת הצדדים הן בהיבט הסובייקטיבי והן בהיבט האובייקטיבי. הלכה פסוקה היא כי בכוא בית הדין לפרש הסכם קיבוצי בזיקה לאומד דעת הצדדים, יכול הוא לתת דעתו גם לדרך יישומו וביצועו של ההסכם במרוצת השנים ולתת לכך משקל."

על המשקל שיש ליתן לתכלית האובייקטיבית של הסכם קיבוצי התייחס בית הדין בעניין בודנקר²² כך:

"לתכליתו האובייקטיבית של ההסכם הקיבוצי נודעת חשיבות לאור מאפייניו הייחודיים²³. זאת, הן לאור מהותן של הוראות ההסכם הקיבוצי בחזקת חקיקת מגן²⁴, והן נוכח הזכויות המוקנות בהסכם והחובות

²¹ ע"ע (ארצ"י) 156/07 אורי קצירי - חברת נמל אילת בע"מ, (13.5.2008).

²² ע"ע (ארצ"י) 617/09 דוד בודנקר - שמואל צוקר, (2.6.13), בסעיף 63 לפסק הדין.

²³ ראו: עניין רבח; עניין פומפן.

²⁴ דב"ע לח/ 3-59 עזריאל סילשי - ארכיטקט אהרון דורון ושות' בע"מ, מד"ע 32, עמ' 40.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

המוטלות בו על העובד ועל המעסיק כפרטים, למרות שאינם צדדים ישירים להסכם²⁵. עמד על כך פרופ' אהרן ברק בספרו²⁶ תוך שהטעים כי בפרשנות הסכם קיבוצי יש ליתן משקל נכבד לתכלית האובייקטיבית. הטעם לכך הוא שהזכויות והחובות שבו חלות לא רק ביחסים בין הצדדים לו, אלא גם ביחס ל"צד שלישי", הוא העובד. "...

106. מתוך לשון ההסכם הענפי, במספר הסכמים שנחתמו במהלך השנים, עולה כי הסדר השכר הכולל נועד להסדיר את התשלום עבור השעות הנוספות בכל היקף. הדבר עולה הן מהעובדה כי ההיקף לא סוּיג והן מהקביעה המפורשת בסעיף 3 לנספח 1993, שלפיה ההסדר מתייחס לעבודה מעבר לשעות הרגילות, בכל היקף שהוא. בנסיבות אלה, יש קושי בפירוש המוצע על ידי ההתאחדות. התכלית האובייקטיבית של ההסכם הענפי עוסקת גם בזכות המעסיק אשר מכלכל את צעדיו על יסוד הוראות ההסכם הענפי ובכלל זה ההוראה המפורשת כי הסדר השכר הכולל יחול על כל היקף שהוא של שעות נוספות.

107. כאמור, עדיין מרחף מעל ההסכם הענפי והסדר השכר הכולל המצוי בו העיקרון שלפיו אין לאפשר קיפוח של העובד בהסדר.

ה. ההסכם הענפי – הסתייגות

108. במסגרת הטיעון לפנינו לא הבחינו הצדדים בין גמול ש"נ ובין גמול מנוחה, והתייחסו לשני גמולים אלה ב"צוותא חדא".

109. בהתאם, אף אנחנו בניתוח שערכנו לעיל לא ערכנו אבחנה שכזו והעדפנו להותיר את ההערה הנוכחית לתום הדין. על פני הדברים, לא ברור מההסכם הענפי אם הוא מכווון גם לגמול המנוחה. בנסיבות אלה ובשים לב לכך שממילא פרידנון שילמה למר מזור תשלום נפרד עבור עבודתו במנוחה השבועית (ולכך נתייחס בהמשך), אין לנו צורך להכריע בשאלה זו ונותירה למקרה המתאים.

ו. ההסכם הענפי – סיכום הפירוש

110. לאור המקובץ, הסדר השכר הכולל במסגרת שכר העידוד, הקבוע בהסכם הענפי, מתייחס לגמול ש"נ בכל היקף שהוא, הפעלתו כפופה לכך ששכר העידוד המשולם

²⁵ עסיק 52/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף - עיריית קריית גת, 10.11.2005 (להלן: פרשת עיריית קריית גת); רות בן ישראל, עמ' 1190-1206.

²⁶ אהרן ברק, פרשנות במשפט-כרך רכמי, פרשנות החלטה, עמ' 390 (2001).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

יהיה לפחות זה שמקובל "במפעל" כהסדר קולקטיבי וכי ניתנה להפעלתו הסכמת נציגות העובדים במפעל או הסכמת הנהג הבודד.

התוצאה של הפעלת הסדר השכר הכולל לא יכולה להיות מנוגדת לתקנת הציבור, קרי לא יכולה להוביל לתוצאה שתקפח את הנהג לעומת מצב שבו ישולם שכרו לפי השכר המשולב בהסכם הקיבוצי בתוספת הגמול לפי חוק שעות עבודה. דהיינו, בבחינתו של "הסדר" מול "הסדר", ההסדר הקבוע בהסכם הענפי לא יכול ליפול מההסדר הקבוע בחוק שעות עבודה.

111. במסגרת הליך זה לא הכרענו בשאלה האם הסדר השכר הכולל שבהסכם הענפי מתייחס גם לגמול מנוחה.

ז. מן הכלל אל הפרט – גמול ש"נ

112. אין חולק כי מר מזור קיבל בנוסף לשכרו הרגיל "שכר עידוד", כמשמעותו בהסכם הענפי, קרי – את תוספת המחזור. מחומר הראיות עולה כי תוספת המחזור – 10% מהכנסות המשאית, נחוגה בפרידנזון כהסדר קולקטיבי, שמקורו – פרי הסכמה זו צדדית או קביעה חד צדדית – לא הוברר.

113. הסדר השכר הכולל שהוחל על מר מזור לא קיפח אותו, ואף היטיב עמו, ונסביר: בית הדין האזורי קבע כי מר מזור עבד בממוצע במתכונת של 297 שעות בחודש, מתוכן 11 שעות במנוחה שבועית. נוכח מסקנתנו כי חל ההסדר הכולל, אין לנו צורך להידרש לטענות פרידנזון לגבי היקף שעות העבודה שנקבע על ידי בית הדין האזורי. רק נציין כי אכן, הממוצע האמור הביא בחשבון את כל ימי העבודה האפשריים בחודש עבודה תקני. הדבר מוקשה, ולו מן הטעם שמהראיות עולה בצורה ברורה כי מר מזור ניצל ימי חופשה ומחלה בהיקף של לפחות יום אחד בחודש. כך או כך, בהינתן עבודה של 297 שעות חודשיות, הרי שעסקינן ב- 111 שעות עבודה נוספות חודשיות (השעות במנוחה השבועית הן גם שעות נוספות) (111=186 – 297). בגין שעות נוספות אלה, הגמול לפי חוק שעות עבודה וההסכם הענפי שווה ערך ל-158 שעות עבודה²⁷. עולה אם כן, שבגין כל חודש היה מר מזור זכאי לגמול ש"נ בשיעור של 85% משכר היסוד (= 158 / 186).

²⁷ = 11 X 175% + 56 X 150% + 44 X 125%



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

לפי הנתונים שקבע בית הדין האזורי, ואין עליהם עוררין, שכר היסוד של מר מזור עמד על 3,710 ₪, ותוספת המחזור הממוצעת עמדה על סכום של 5,535 ₪ (ולאמיתה צריכה לעמוד על 5,335 ₪, לאחר ניכוי האש"ל הקבוע בסכום של 200 ₪ לחודש). כלומר תוספת המחזור הקבועה בהסכם הענפי הניבה למר מזור "גמול" בשיעור של כ-144% (3710 / 5335), וזאת במקום גמול בשיעור של 85% כאמור – כמעט פי שניים מהגמול לפי חוק שעות עבודה.

114. נשוב ונדגיש כי לאור מהותה של תוספת המחזור, כרכיב המשולם גם בעד עבודה נוספת שמעבר לשעות הרגילות, ולאור הוראות ההסכם הענפי – הרי שאין להוסיף את תוספת המחזור לשכר היסוד לצורך חישוב הגמול עבור עבודה בשעות נוספות. יתר על כן, הלכה למעשה מר מזור קיבל את 100% תוספת המחזור בגין כל שעת עבודה, לרבות שעה נוספת (או במנוחה שבועית). לכן, לכל היותר צריך היה לפסוק לו את "הגמול" (25%, 50% וכיוצ"ב, לפי העניין). אלא שכאמור, לאור מהותה של תוספת המחזור והוראות ההסכם הענפי אין להוסיף עליה את הגמול לפי חוק שעות עבודה.

115. עתה יש לבחון את שאלת ההסכמה. לא הוכח כי החלתו של הסדר השכר הכולל על מר מזור היא פרי הסכמה של נציגות העובדים בפרידנזון או הסכמה מפורשת של מר מזור. התשתית העובדתית לקיומה של הסכמה משתמעת מצדו של מר מזור לוקה בחסר. שכן, הלכה למעשה פרידנזון הסתמכה על הוראות ההסכם הענפי בדבר שכר כולל כפי שפורשו על ידה. טענתה היתה כי תנאי העבודה של מר מזור הוסדרו לפי הקבוע בהסכם 1996 – שכונה על ידה חוברת חובות וזכויות.

116. אמנם בנסיבותיו של מקרה זה קיים ספק לגבי קיומה של הסכמה משתמעת מצד מר מזור. יחד עם זאת, בנסיבותיו של מקרה זה: מקרה שהתרחש לפני שהמצב המשפטי הוברר במלוא חיקפו, משפרידנזון פעלה בתום לב וברוח הוראות ההסכם הענפי החל על הצדדים; משגם לדעת ההסתדרות, לפי ההסכם הענפי אין העובד שעליו חל ההסכם הענפי זכאי גם לשכר העידוד וגם לגמול השעות הנוספות מכוח חוק שעות עבודה; בהינתן כי תוספת המחזור ששולמה למר מזור במוצא עלתה משמעותית על זכאותו לגמול לפי חוק שעות עבודה, אלמלא פעלה פרידנזון מתוך טעות ביחס להוראות ההסכם הענפי; והעיקר – בשים לב לכך שמכוח סעיף 19



בית הדין הארצי לעבודה

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

לחוק הסכמים קיבוציים, יש לראות את ההוראות השונות בהסכם הענפי בנוגע להסדר השכר הכולל, לרבות העדר הזכאות "גם וגם", כחלק מחוזה העבודה האישי של מר מזור – מצאנו לנכון לדחות את תביעת מר מזור לגמול ש"נ.

ח. מן הכלל אל הפרט – גמול מנוחה

117. כאמור, בית הדין האזורי קבע כי מר מזור עבד מדי חודש 11 שעות במנוחה השבועית. בגין עבודה זו קיבל מר מזור תשלום של 240 ₪ ליום עבודה. תשלום זה שווה ל-8 שעות עבודה לפי 19.95 ₪ לשעה (= 186 / 3,710), בתוספת גמול מנוחה (50%) (= 8 X 19.95 X 150%).

118. עולה אם כן, שעבור שעות העבודה הרגילות במנוחה השבועית קיבל מר מזור את התשלום שהוא זכאי לו לפי חוק שעות עבודה עבור מנוחה שבועית. בנוסף קיבל כמובן את שווי תוספת המחזור, שכאמור אינה מובאת בחשבון השכר הרגיל לצורך חישוב גמול המנוחה.

119. הדבר היחיד שמר מזור לא קיבל בגין עבודתו במנוחה השבועית הוא את גמול המנוחה בגין 3 שעות העבודה שהן מעבר ל-8 שעות העבודה במנוחה שבועית שבעדן שולם לו גמול המנוחה כאמור. דהיינו, בגין כל יום עבודה במנוחה השבועית היה זכאי מר מזור לתשלום נוסף השווה ל-1.5 שעות עבודה (= 0.5 X 3). ובסך הכל עבור כל תקופת עבודתו (69 חודשים) לסכום של 2,080 ₪ (= 19.95 X 69.5 X 1.5), בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.3.08 ועד למועד התשלום בפועל.

ט. סיכום

120. לאור האמור, ערעור פרידנון בקשר לרכיב גמול המנוחה מתקבל בעיקרו. חיובה לפי פסק הדין האזורי לשלם למר מזור גמול לפי חוק שעות עבודה בסכום של 42,593 ₪, בתוספת של 9,650.77 ₪ כהפרשי שכר מינימום – מבוטל. פרידנון מחויבת לשלם למר מזור הפרשי גמול מנוחה כאמור בסעיף 119 לעיל.

121. בהתאמה, ערעורו של מר מזור בקשר לרכיב זה נדחה.



בית הדין הארצי לעבודה

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

י. הסדר שכר כולל - הערה לעתיד

122. הניסיון מלמד כי הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים הם המתאימים ביותר להתאים את הוראות חקיקת המגן הקוגנטית לצרכים המיוחדים של מקום העבודה או ענף הפעילות. הסדר השכר הכולל שאליה נדרשנו בהליך זה הוסדר לראשונה לפני 30 שנה. המציאות וההליך שלפנינו הציפו שאלות שונות. טוב יעשו הצדדים אם ישובו ויבחנו את מכלול השאלות והסוגיות המתעוררות ויבררו אם יש מקום לביצוע התאמות.

4.2 פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת

א. נסיבות סיום העבודה – תשתית עובדתית

123. בתצהירו טען מר מזור כי "ביום 18.2.2008 פוטרתי מעבודתי ע"י הנתבעת תוך שנאמר לי 'אתה מפוטר תקבל מכתב פיטורים'. מאז ועד היום אני מחכה למכתב פיטורים המבושש להגיע....".

124. בית הדין האזורי נמנע מלקבוע על יסוד גרסת מר מזור כי הוא פוטר. בית הדין האזורי פנה לבחון את גרסת פרידנזון, כעולה ממכתבים שצירפה לתצהירו של העד מטעמה, מר כהן. לפי גרסה זו, מר מזור נעדר מעבודתו מאז יום 14.1.08. ביום 7.2.08 שלח לו מר כהן מכתב ובו התריע על ההיעדרות האמורה "ללא רשות" ועל כך שלא ישולם לו שכר בגין תקופה זו. כן נטען במכתב כך: "ידוע שהינך עובד בהובלה באופן פרטי במסגרת העבודה ומכאן ההיעדרויות".

יצוין כבר בשלב זה כי מר מזור אישר בחקירתו הנגדית שנעדר מעבודתו בתקופה האמורה, אלא שלטענתו היה זה בשל בעיות ברישיון הנהיגה שלו שמנעו ממנו להתייצב לעבודתו כנהג.

125. עוד עולה מהתכתובת האמורה כי ביום 10.2.08²⁸ שלח מר כהן למר מזור מכתב נוסף, שבו נכתב כך:

**"הנדון: העדרות מהעבודה ואי קיום חובות לעובד חברת
 בתאריך 10.2.08 הגעת לעבודה לאחר היעדרות מתאריך 14.1.08"**

²⁸ בפסק הדין האזורי צוין כי מכתב זה נושא תאריך 18.2.08. התייחסות לכך ראו בהמשך דברינו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11-11

ע"ע 50395-09-12-12

ע"ע 34565-04-11-11

לדברך לא חידשת את רישיוןך בשל קנסות.

יצוין שהוזמנת מס' פעמים ע"י הח"מ להתייצב לעבודה על מנת לפתור את הבעיות אך התעלמת.

כמו כן הריני לציין שקיימים בעיות משמעת מתמשכים שבאים לידי ביטוי ב:

א. אי הגעה בזמן לעבודה.

ב. עבודה איטית ואי ביצוע עבודה מספקת כמתחייב.

ג. הזנחה של הרכב.

יצוין שלא ניתן לסמוך עלייך בהגעתך לעבודה.

מכתב זה מהווה אזהרה אחרונה מבחינתנו וכל תקלה תחשב הפרה של ההסכם".

126. מעיון בדו"ח הנוכחות של פרידנון כי מר מזור עבד מיום 11.2.08 ועד ליום

17.2.08. עוד עולה מהתכתובת הנ"ל כי ביום 18.2.08 התייצב מר מזור לעבודתו

באיחור.

127. עוד באותו יום – 18.2.08 – מסר מר כהן למר מזור מכתב נוסף כדלקמן:

"הנדון: אי הגעה בזמן לעבודה

בתאריך 18.2.08 הגעת מאוחר לעבודה ופגעת בשירות ללקוח ובכך גרמת נזק לחברה.

רשלנות ואי התייחסות הפכה אצלך לנורמה בעיקר בתקופה האחרונה. ידוע לנו כי הנך מנהל עסק פרטי בתחום ההובלה בשם 'מזור הובלות ומשלוחים'.

נראה שההיעדרויות שלך מהעבודה נובעות מניהול העסק שמאידך [כך במקור – א.א.] פוגע בתפקודך כנהג בפרידנון ומנוגד להנחיות החברה.

היעדרויות בתקופה האחרונה:

חודש ינואר 2008 – נעדרת מ-31-14 לחודש.

בחודש פברואר נעדרת למשך 8 ימים עד כה וכבר הבוקר הגעת באיחור.

במהלך עבודתך בחברה נשלחו אלייך 16 מכתבי אזהרה על עברות משמעת וחריגות נוספות.

לסיכום:

מאחר והינך עובד בחברה פרטית 'מזור הובלות' ועוסק בעסקים נוספים אני דורש פירוק החברה לאלתר ולא יאוחר מ-22.2.08 אחרת תפוטל ללא פיצויים".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

128. בחקירתנו הנגדית הודה מר מזור כי קיבל את המכתב נושא תאריך 18.2.08²⁹. נוכח האמור במכתב זה, שאליו לא התייחס מר מזור בתצהירו, יש קושי לקבל את גרסתו בתצהירו שלפיה ביום זה הוא פוטר ונאמר לו כי יקבל מכתב פיטורים. כך הוא, משבתצהירו לא ניתן פירוט מי אמר לו את הדברים, ופירוט זה ניתן רק בחקירתנו הנגדית. על רקע דברים אלה, בדין לא נסמך בית הדין האזורי בקביעותיו על גרסת מר מזור.

129. ביום 2.3.08 שלח מר כהן למר מזור מכתב נוסף כדלקמן:

"הנדון: תפסקת עבודה

מאחר ולא התקבלה ממך שום תשובה למכתבי מיום 18.2.08 סימוכין פריד 2882.

מאחר והינך בהיעדרות ממושכת הנני מבין מכך שהינך ממשיך בהפעלת החברה הפרטית שבשותף 'מזור הובלות' ולכן סיום עבודתך בחברה יהיה לאלתר.

אנא פנה אל הנהלת החשבונות להסדרת העניינים הכספיים הנובעים מסיום עבודתך."

ב. נסיבות סיום העבודה – מסקנות משפטיות

130. בית הדין האזורי קבע כי המכתב האחרון מיום 2.3.08 מהווה הלכה למעשה מכתב פיטורים "הן על פי תוכנו והן על פי כותרתו". המשיך בית הדין האזורי וקבע כי משפוטר מר מזור ומשלא הוכחו נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים, הרי שמר מזור זכאי לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת.

131. קביעת בית הדין האזורי כי מר מזור פוטר אינה נקייה מספקות. ונסביר:

א. לפי טענת מר מזור בתצהירו, לאחר יום 18.2.08 לא קיבל מפרידנון מכתב פיטורים. בחקירתו הנגדית לא ידע להשיב האם קיבל מכתב זה ב"זמן אמת". הדעת נותנת, לאור הנטען בתצהירו, כי לא קיבל את המכתב. כך או כך, אפילו קיבל את המכתב מיום 2.3.08, הרי שהיה זה לאחר יום 2.3.08, לפיכך נשאלת השאלה מדוע לא התייצב מר מזור לאחר יום 18.2.08. השאלה

²⁹ עמ' 11 לפרוטוקול ש' 15 – 16; עמ' 12 לפרוטוקול ש' 1 – 2.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

מתחדדת בהינתן שבית הדין האזורי לא קיבל את גרסתו שלפיה ביום 18.2.08 פוטר בעל פה.

- ב. זאת ועוד, האמור במכתב מיום 2.3.08 צריך להיבחן בשים לב למכלול האירועים עד למועד הוצאתו. כבר נפסק כי על מנת להשיב לשאלה מי הביא את היחסים לידי גמר אין זה נכון לבחון "מקטעי" עובדתי זה או אחר, אלא יש לבחון את השתלשלות האירועים כולה.
- ג. יש לזכור כי המצב המצטייר הוא כזה שמר מזור לא התייצב לעבודתו משך תקופה ארוכה, כעבור זמן מה התייצב לכמה ימים וביום 18.2.08 התייצב לעבודה באיחור. לאחר מכן חדל להתייצב. בכל אותה העת טענה נגדו פרידנון כי עבודתו הפרטית בהובלות פוגעת בתפקודו בשירותה, והיא אסורה.
- ד. בהקשר זה ראוי להתייחס לסוגיה שהתעוררה אמנם בהקשר של תביעתה הנגדית של פרידנון, אך היא רלוונטית גם לסוגיה שלפנינו. הכוונה היא לקביעת בית הדין האזורי שלפיה "לא הוכח שהנתבעת [פרידנון – א.א.] לא נתנה הסכמתה כאמור בסעיף 38 להסכם הקיבוצי [ההסכם הענפי – א.א.]".
סעיף 38 להסכם 1996 קובע כך:

"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."

הנטל להוכיח כי פרידנון הסכימה לעיסוקו הפרטיים של מר מזור, לרבות עיסוקו בהובלה, מוטל על מר מזור. נטל זה לא הורם על ידו. בתצהירו לא נטען על ידי מר מזור כי ניתנה הסכמתה של פרידנון לעיסוקו הפרטי.

כל שנטען שם הוא שלא אפשרי לעבוד כנהג בשני מקומות עבודה במקביל. וכך נטען: "הדבר אינו אפשרי בחברת הובלות שעה שנותנים לי הובלה לעשות איך בדיוק אעשה אותה אם אני עובד במקום אחר!". אלא שטענה זו ברורה מאליה. ברור שמר מזור לא יכול לנהוג בשתי משאיות בו זמנית. אך השאלה היא כיצד יובטח שלא ייעדר מעבודתו בפרידנון כדי לפתח את עסקו הפרטי, כיצד יובטח כי נאמנותו הטבעית לעסקו הפרטי לא תפגע



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

בנאמנותו לפרידנזון. על רקע זה הוראת סעיף 38 להסכם 1996 היא סבירה, והפרתה אינה דבר קל ערך. ומשלא הוכח על ידי מר מזור שקיבל את הסכמת החברה לעיסוקו הפרטי, הרי שמדובר בהפרת משמעת.

ה. על רקע האמור נשוב להתפתחויות: מר מזור לא התייחס לפניית פרידנזון מיום 7.2.08 ומיום 10.2.08, ביחס להיעדרויותיו מהעבודה בשירותה, ולכאורה המשיך בשלו. יתרה מזאת, מר מזור לא השיב למכתב מר כהן מיום 18.2.08, לא בכתב ולא בעל פה, וחרף האמור בו לא טען בזמן אמת כי עבודתו הפרטית אינה מתחרה בפרידנזון או אינה פוגעת בתפקודו או כיוצ"ב טענות. מר מזור בחר להותיר את פרידנזון במצב של חוסר ודאות ולא טרח לפגוג את חששה כי אי התייצבותו לעבודה בשירותה נובעת מעסקיו הפרטיים, ונראה שקיווה שלבסוף תיאלץ פרידנזון לממש את אזהרתה במכתב מיום 18.2.08. והעיקר, בכל אותה התקופה שלאחר מכתב זה – כעשרה ימים רצופים, לא התייצב מר מזור לעבודה ללא כל הסבר.

ו. גם אם אי התייצבות של עובד במקום עבודתו במשך כעשרה ימים רצופים אינה מלמדת בהכרח על כוונתו להביא את יחסי העבודה לסיים, הרי שהיא עולה כדי התנהגות חסרת תום לב, המנוגדת לחובות תום הלב ההדדיות ביחסי עבודה, ולא מן הנמנע כי תוביל, בשילוב יתר הנסיבות, למסקנה שפיטורי העובד לא ייראו כפיטורים, אלא כהתפטרות. ודאי כך הוא, נוכח משכה של ההיעדרות, העולה כדי הפרת משמעת חמורה.

132. בנסיבות העניין וחרף האמור לעיל, החלטנו שלא להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי שלפיה פרידנזון היא שהביאה את היחסים בין הצדדים לכדי גמר. מדובר בעיקרו של דבר בקביעה עובדתית, וחרף הקשיים שעליהם הצבענו, לא שוכנענו שיש מקום להתערב בקביעה זו.

ג. הזכאות לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת

133. טענת פרידנזון שלפיה גם אם ייראה מר מזור כמפוטר, הרי שמדובר בנסיבות המצדיקות את שלילת פיצויי הפיטורים – נדחתה על ידי בית הדין האזורי, בכך שקבע כי אין במכתבו של מר כהן למר מזור מיום 18.2.08 כדי להצדיק את פיטוריו של האחרון ללא מתן הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

134. לטעמנו יש מקום להתערב בקביעה זו, ולקבל בעניין זה, בחלקה, את טענת פרידנון.

בית הדין האזורי ציטט את המכתב מיום 10.2.08 ובשגה ייחס את תוכנו למכתב מיום 18.2.08. לגבי הטענות במכתב מיום 10.2.08 קבע בית הדין כי אין בהן כדי להצדיק שלילה של פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת, כטענת פרידנון. בעניין זה אנחנו תמימי דעים עם בית הדין האזורי. אלא, שכאמור מר מזור לא "פוטר" (כאמור לא התערבנו בקביעה כי מדובר בפיטורים) בשל העניינים המפורטים במכתב מיום 10.2.08, אלא פוטר על רקע האירועים שפורטו לעיל והתגלגלו כדי הפרת משמעת חמורה מצדו.

135. בנסיבות אלה, אנו סבורים כי באיזון שבין חומרת ההפרה ובין הוותק של מר מזור, צודקת פרידנון כי מר מזור לא היה זכאי להודעה מוקדמת וכי היה מקום לשלול ממנו את סכום פיצויי הפיטורים, שהוא מעבר לסכומים שנצברו ברכיב הפיצויים בקרן הפנסיה או בביטוח המנהלים שעל שמו. למען חסר ספק, גם מרכיב התגמולים שם שייך למר מזור.

ד. סיכום

136. ערעורה של פרידנון, בכל הנוגע לחיובה לשלם למר מזור פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, מתקבל בעיקרו של דבר. חיובה לשלם למר מזור פיצויי פיטורים, מעבר לצבירה בקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים שעל שמו, וחלף הודעה מוקדמת – מבוטל.

137. נותרת בעינה חובתה של פרידנון לשחרר לטובת מר מזור את הכספים שנצברו לזכותו בקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים, לרבות מרכיב פיצויי הפיטורים שנצברו שם.

138. לאור האמור אין לנו צורך להידרש לערעורו של מר מזור בנוגע ל"שכר הקובע" לחישוב פיצויי הפיטורים וחלף ההודעה המוקדמת ובנוגע לאי חיובה של פרידנון בהפרשי הצמדה וריבית בגין רכיבים אלה. יחד עם זאת נעיר כי השאלה שהועלתה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 11-04-19460

ע"ע 12-09-50395

ע"ע 11-04-34565

ראויה לבירור מן הבחינה העקרונית, ודאי נוכח הנפסק בעניין שלב³⁰ ונוכח הדין בהמשך בעניינו של מר ברוקר.

139. לאור הקביעה כי מר מזור פוטר, נדחה ערעורה של פרידנזון נגד אי חיובו של מר מזור בתשלום חלף הודעה מוקדמת.

4.3 אש"ל

א. רקע

140. כאמור, בנוסף לשכרו הרגיל ולתוספת המחזור שולם למר מזור סכום חודשי של 200 ₪ עבור אש"ל. בכתב התביעה עתר מר מזור לחייב את פרידנזון לשלם לו 1,000 ₪ נוספים בגין כל חודש עבודה, בטענה "שהתשלום עבור נהג סמי טריילר מקצועי העובד כ-12 שעות ביום עומד על 1,200 ₪ לחודשי".

141. פרידנזון טענה כי בנוסף לסכום החודשי של 200 ₪ שולמו למר מזור סכומים נוספים כנגד הצגת קבלות על הוצאות סבירות של אש"ל וכי מר מזור אינו זכאי לסכומים הנתבעים על ידו.

142. בית הדין האזורי דחה את טענת פרידנזון כי שילמה למר מזור בגין אש"ל סכומים שהם מעבר לנקוב בתלושי השכר. מנגד, כזכור, דחה בית הדין את תביעת מר מזור ברכיב זה משני טעמים: הראשון, כי האש"ל הוא זכות נלווית שאינה ניתנת לפדיון. השנייה, כי מר מזור לא הציג קבלות על הוצאות האש"ל.

ב. הוראות ההסכם הענפי

143. ההסכם הענפי קובע, בסעיף 56א להסכם 1996 שעניינו "הוצאות אש"ל", כך:

"עובדים שיאלצו לאכול לרגל עבודתם מחוץ לעיר שבה נמצא משרד החברה וכן עובדים שיאלצו ללון מחוץ לבתיהם לרגל ביצוע עבודתם, תשתתף החברה במימון ארוחותיהם ו/או לינתם, לפי המקרה בשעור שיהיה מקובל מפעם לפעם בשירות המדינה, וכסוף לחוזרי אש"ל לנהגים והנחיות מס-הכנסה המוצאות מפעם לפעם ע"י המדור להובלה ונציגות המעסיקים בענף ההובלה."

³⁰ דביע (ארצי) נ/174-3 צייקובסקי – "שלב" קואופרטיב המאוחד להובלה בע"מ, (1997.7.29).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

ג. טענות הצדדים

144. לטענת מר מזור, הטעם השני שניתן על ידי בית הדין האזורי לדחיית תביעתו לאש"ל הוא שגוי, שכן לפי ההסכם הענפי אין דרישה להצגת קבלות על הוצאות אש"ל כתנאי להוכחת הזכאות, לכן היה מקום לפסוק לו את הסכום הנתבע. לחלופין טוען מר מזור כי העדה מטעם פרידנזון – גבי פרחי, הודתה, כהודאת בעל דין, כי בשלב מסוים החלה פרידנזון לשלם לנהגים מדי חודש – מעבר ל- 200 ₪ ששולמו בתלוש השכר – סכום נוסף של 300 ₪ שמר מזור לא זכה לקבל. ולכן, לכל הפחות היה מקום לפסוק לו סכום נוסף זה.

145. פרידנזון טוענת כי אמנם בהסכם הענפי אין דרישה מפורשת להצגת קבלות, אך עדיין מוטל על הנהג – במקרה זה מר מזור – להוכיח כי נאלץ לאכול מחוץ לעירו וכי הוצאה שהוציא קשורה לעבודתו, וכי הדרך לעשות כן היא על ידי הצגת הקבלות על הוצאות. לטענת פרידנזון היא הסכימה לשלם סכום של 200 ₪ ללא הצגת קבלות, וסכומים נוספים כנגד קבלות שהוצגו לה ושולמו למר מזור מ"קופה קטנה", וכי לעיתים אף ניתנו לו בנוסף לתשלום בתלוש השכר תלושים לצורך רכישת ארוחות. לבסוף, שבה פרידנזון וטענה כי מדובר בזכות נלווית שאינה ניתנת לפדיון.

ד. הכרעה

146. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בעניין זה ועיינו בכלל החומר הרלוונטי, הגענו לכלל מסקנה כי דין ערעורו של מר מזור ברכיב האש"ל להידחות. להלן טעמינו.

147. תחילה יש לדחות את טענת פרידנזון כאילו החזר הוצאות אש"ל הוא זכות נלווית שאינה ניתנת לפדיון.

ככלל, התמורה בגין עבודתו של עובד נחלקת לארבעה ראשים: ראשון, "שכר היסוד" המשולם לעובד כנגד עבודתו הרגילה; השני, "תוספת לשכר" המשולמת לעובד בהתקיים תנאי או מצב, לרבות בגין עבודה או פעילות נוספת; השלישי, החזר הוצאות המשולמת לעובד כנגד הוצאות שהוציא בשל עבודתו, כגון החזר הוצאות נסיעה; הרביעי, זכות נלווית, משולמת לעובד בשל קיומם של יחסי העבודה, למשל חופשה שנתית ושבטון. משפחה מסוימת של "זכויות נלוות" (ויש



בית הדין הארצי לעבודה

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

הרואים בה ראש חמישי של התמורה) מכונה גם "זכויות סוציאליות" כגון ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות וכיוצ"ב.

רכיב האש"ל בהסכם הענפי הוא רכיב של החזר הוצאות, ולא "זכות נלווית". לכן, ההלכות הרלוונטיות לפדיון זכות נלווית, כלל אינן רלוונטיות לרכיב זה. בדיוק כפי שיש לדחות את הטענה כי לא ניתן "לפדות" לאחר סיום יחסי העבודה את החזר הוצאות הנסיעה שהמעסיק לא שילם במועד לעובד, כך יש לדחות טענה זו ביחס להחזר הוצאות אש"ל³¹.

נוכיר כי ההלכה בדבר אי פדיון זכות נלווית נעוצה בכך שחלק מהזכויות הנלוות הן זכויות הניתנות "בעין", ובמסיקה נשמעה לגביהן עמדה שלפיה יש להבחין בין עצם הזכות לקבל את הזכות הנלווית, בין הזכות לצבור זכות נלווית שלא מומשה, ובין הזכות לפדות את מה שנצבר ולא מומש. על פני הדברים עמדה זו אינה רלוונטית להחזרי הוצאות דוגמת אש"ל.

148. כן יש לדחות את טענת פרידנזון כי לצורך הוכחת הזכאות, על הנהג להציג קבלות. בעניין בוסקילה³² נדון הסעיף המקביל בצו ההרחבה הענפי – ולכן יפים הדברים שם גם להסכם הענפי. שם קבענו כי:

"מלשון צו ההרחבה לא עולה כי על העובד להוכיח הוצאות בפועל. די בכך שיוכח כי העובד 'נאלץ' לאכול לרגל עבודתו מחוץ לעיר שבה נמצא משרד מעסיקו."

במקרה הנוכחי, תנאי עבודתו של מר מזור, ודאי לגבי אותן נסיעות ארוכות לאילת, מלמדים כי נאלץ לאכול מחוץ לעיר שבה מצוי הסניף של פרידנזון שבמסגרתו עבד – העיר אשדוד.

149. אף על פי כן, דין תביעת מר מזור ברכיב זה להידחות, מן הטעם שמר מזור לא הוכיח, כפי שנפסק בעניין בוסקילה לאור הוראת סעיף 56 הנ"ל, מהו שיעור ההשתתפות המקובל "מפעם למפעם בשירות המדינה, וכמוף לחזרי אש"ל לנהגים

³¹ השוו: דביע לרצין ט/134-3 יעקב סלוצקי - י.ג. טוקטלי ובנו בע"מ, פד"ע כג 293 (15.8.1991); ע"ע לרצין 759/07 ראינו יין - צבי לייט עבודות בנייה בע"מ, (4.7.2010); ע"ע לרצין 629/08 אנדרה אנה - פלטים חברה לפיתוח ובניין בע"מ, (6.9.2010); ע"ע לרצין 513/08 דיוניסיה בוגדן - סולל בונה בע"מ, (30.12.2010); ע"ע לרצין 1697-07-12 צאלה רנא אבו צפטט - ר.ל.פ.י תקלאות בע"מ, (20.11.2012).

³² ע"ע לרצין 15546-05-11 שמעון בוסקילה - נתיבי מעיין אביב בע"מ, (24.2.2015).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

והנחיות מס-הכנסה המוצאות מפעם לפעם ע"י המדור להובלה ונציגות המעסיקים בענף ההובלה".

150. לבסוף, יש לדחות את טענתו החלופית של מר מזור על יסוד מה שלטענתו הוא הודיית בעל דין. עיון בחקירתה הנגדית של גבי פרחי מעלה כי היא הופנתה לעדותה בעניינו של מר קרייזמן³³. אלא שעדותה שם אינה חלק מהראיות בהליך של מר מזור. יתר על כן, גם אם נניח כי עדותה היא חלק מהראיות בעניינו של מר מזור לא יהיה בכך כדי להועיל. שכן, מעדותה בבית הדין האזורי לא ניתן להסיק מתי בדיוק החלה ה"תקופה החדשה" ומתי הונהג בפרידנון השינוי.

151. טרם נעילה נציין כי בהסכם 2013 שינו הצדדים את ההסדר לעניין החור הוצאות האש"ל וקבעו כי בגין כל יום עבודה בפועל יקבל הנהג 50 ₪ ליום, צמוד למדד 1.1.2012, ללא תלות במספר שעות העבודה בפועל.

4.4 פדיון חופשה שנתית

152. בית הדין האזורי בחן את רישומי החופשה בתלושי השכר של מר מזור ואת דוחות הנוכחות והחופשה שהציגה פרידנון, וקבע כי מר מזור ניצל ימי חופשה ביתר. על רקע קביעה זו דחה בית הדין האזורי את תביעת מר מזור לפדיון חופשה וקיבל את תביעת פרידנון לחייב את מר מזור לשלם לה סכום של 2,200 ₪ בגין חופשה שנתית שנוצלה ביתר.

153. שתיים הן הטענות שמעלה מר מזור בערעור ברכיב זה: הטענה האחת היא שפרידנון רשמה כי ניצל 129 ימי חופשה אף שבפועל בכל תקופת עבודתו לא ניצל יותר מ-29 ימי חופשה לצורך נסיעה לרוסיה; הטענה השנייה היא שאין ערך ליומני החופשה שהציגה פרידנון שכן הוצאתו לחופשה שנתית היתה "כפויה" בהתראה של יום אחד בלבד או אפילו בהתראה שנמסרה לו בערב שלפני החופשה.

154. פרידנון טוענת בתשובה כי אין להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי, אשר בחר לאמץ את גרסתה לעניין ניצול ימי החופשה. לעניין זה הפנתה פרידנון לחקירתה הנגדית של מר מזור, שבמהלכה הודה כי מעבר ל-29 ימי החופשה שניצל לצורך

³³ נכיר כי מר קרייזמן הגיש אף הוא תביעה נגד פרידנון שהתעוררו בה שאלות דומות. במהלך הדיון המאוחד בערשדים, הגיעו מר קרייזמן ופרידנון להסכם פשרה שקיבל תוקף של פסק דין. ראו סעיפים 49-51 לעיל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

הנסיעה לרוסיה יצא לחופשה רצופה נוספת בת שבעה ימים. עוד טענה פרידזון כי מר מזור כלל לא הוכיח כי הוצאתו לחופשה היתה כפויה.

155. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בעניין זה ועיינו בכלל החומר הרלוונטי, הגענו לכלל מסקנה כי **דין ערעורו של מר מזור ברכיב החופשה להידחות**. להלן טעמינו.

156. תחילה נידרש לטענת הכפייה – צודקת פרידזון כי טענה זו לא הוכחה. עיון בתצהירו של מר מזור מעלה כי טענתו היחידה בקשר לחופשה השנתית נגעה לרישום יתר של 100 ימי חופשה. לא עלתה שם כל טענה בדבר הוצאה לחופשה כפויה – טענה שעלתה לראשונה רק בחקירתו הנגדית. יתרה מזאת, עיון בכתב התביעה מעלה שגם שם אין בנמצא כל טענה שכזו. ולא רק זאת – כל שנתבע שם הוא פדיון 21 ימי חופשה שנתית. ואכן, בסיכומי מר מזור בבית הדין האזורי ציין בא כוחו כי "בעדותו הרחיב התובע...". לא זו אף זו, אף לא אחד מעדי פרידזון נחקר ביחס לטענה שכזו. בנסיבות אלה אין מקום לקבל את טענת "הכפייה".

157. אשר לטענתו השנייה של מר מזור – אין כל מקום להתערב בקביעת בית הדין האזורי אשר בחן את רישומי פרידזון לגבי ניצול ימי החופשה והחליט לקבלם. מדובר בקביעה עובדתית, שלא מצאנו כל הצדקה להתערב בה. לא כל שכן, מקום שבו הטענה של מר מזור לרישום יתר של 100 ימי חופשה כלל לא עלתה בכתב התביעה שהגיש אלא נולדה לראשונה רק בתצהירו.

4.5 התביעה שכנגד – מיצוי בגין פעילות מר מזור בחברת מזור

158. כאמור, מבין רכיבי התביעה שכנגד שהגישה פרידזון נגד מר מזור, ערעורה (נוסף לתביעת חלף ההודעה המוקדמת שאליה התייחסנו קודם) מתייחס לרכיב אחד בלבד – התביעה לפיצוי בגין הנזק שנגרם לה על ידי מר מזור בשל פעילותו בחברת מזור. לטענתה, חרף מכתבים ששלח מר כהן למר מזור, נעדר האחרון מעבודתו למשך 4 שבועות – ממצצית ינואר 2008 ועד ליום 10.2.08 ושבועיים בשלהי חודש פברואר 2008. לטענתה, היעדרות זו היתה בשל עיסוקו הנוסף, ולכן הנזק שנגרם לה הוא בשיעור שכרו של מר מזור במשך 4 השבועות הנ"ל – 12,810 ₪.

159. לאחר בחינת טענות הצדדים הגענו למסקנה כי **דין ערעור פרידזון ברכיב זה להידחות**, ולו מן הטעם שאין מקום להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

האזורי שלפניה לא עלה בידי פרידנזון לחוכיח כי נגרם לה נזק כלשהו או כי מר מזור התעשר שלא כדין. נוסף כי פרידנזון לא הוכיחה את שיעור השכר ששילמה ביתר למר מזור בתקופת היעדרותו זו מהעבודה. מעיון בדוח החופשה עולה שבחודשים אלה – ינואר-פברואר 2008 – חייבה פרידנזון את חשבון החופשה השנתית של מר מזור. משכך, ממילא כל שכר ששילמה בגין היעדרותו "התקוו" בחשבון החופשה השנתית.

160. לאור המסקנה כי לא הוכח כל נזק, אין לנו צורך להידרש ליתר טענות הצדדים ברכיב זה.

4.6 סיכום

161. לאור המקובץ – מבוטל חיובה של פרידנזון לשלם למר מזור תשלומים שונים בגין עבודתו בשעות נוספות, למעט חיובה לשלם לו הפרשי גמול מנוחה כאמור בסעיף 119 לעיל; מבוטל חיובה לשלם למר מזור פיצויי פיטורים, מעבר למופקד בקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים; מבוטל חיובה לשלם למר מזור חלף הודעה מוקדמת; נותר על כנו חיובה של פרידנזון לשחרר לטובת מר מזור את הכספים שנצברו לזכותו בקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים, לרבות את מרכיב פיצויי הפיטורים. נדחה ערעורה של פרידנזון בנוגע לתביעה שכנגד ונדחה ערעורו של מר מזור.

162. חיובי פרידנזון בגין השלמת גמול המנוחה ניתנים לקיזוז כנגד חיובו של מר מזור להשיב לה את הסכום שנפסק לחובתו על ידי בית הדין האזורי בגין ניצול חופשה שנתית ביתר.

163. לאור התוצאה, מבוטל חיובה של פרידנזון על פי פסק הדין האזורי לשלם למר מזור הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד.

164. משהתוצאה המעשית היא דחיית שתי התביעות שהגישו הצדדים האחד נגד השני, ונוכח השאלות העקרוניות שהתעוררו, החלטנו שלא לעשות צו להוצאות בערעורים הנוגעים למר מזור.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

5. הכרעה – מר ברוקר

165. זה יהיה הילוכנו בבואנו להכריע בערעור ובערעור שכנגד הנוגעים למר ברוקר. תחילה נידרש לטענת מר ברוקר בנוגע למהותם של רכיבי השכר שכוננו "פרמיה" ו"פרמית מאמץ". נעבור לבחון את טענת תחנת השרון בנוגע לגמול ש"נ ולגמול מנוחה. לאחר מכן נדון בטענות הצדדים בנוגע לזכויות השונות (קרן השתלמות, פנסיה, פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת), ולבסוף נפנה לבחון את טענת מר ברוקר בנוגע לפיצוי בגין פיטוריו שלא כדין.

5.1 פרמיה ופרמית מאמץ

166. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועיינו בחומר הרלוונטי, הגענו למסקנה כי יש לדחות את ערעורו של מר ברוקר ביחס למהותם של רכיבי השכר שכוננו "פרמיה" או "פרמית מאמץ". קביעת בית הדין האזורי שלפיה רכיבים אלה שולמו בגין מאמץ מיוחד בנהיגה או בעבודה משרדית, היא קביעה עובדתית המבוססת על התרשמות בית הדין האזורי מהראיות והעדויות שלפניו, ובכגון אלה אין ערכאת הערעור נוהגת להתערב, אלא בנסיבות שאינן מתקיימות בענייננו.

167. לפיכך, נותרת בעינה קביעת בית הדין האזורי, שלפיה ה"פרמיה" ו"פרמית המאמץ" הן תוספות "אמיתיות" לשכר, קרי תוספות שתשלומן הותנה בתנאי.

5.2 גמול עבור עבודה בשעות נוספות

א. שכר כולל לנהג שעליו לא חל ההסכם הענפי

168. טענתה המקדמית והמרכזית של תחנת השרון היתה שהיא נהגה כלפי מר ברוקר לפי הוראות ההסכם הענפי בדבר שכר כולל, בכך ששילמה לו שכר עידוד (שכונה כאמור "פרמית הובלה") בשיעור העולה על 30% משכרו, ולכן אין הוא זכאי גם לגמול ש"נ.

169. צדק בית הדין האזורי בקבעו כי בנסיבות העניין אין מקום לקבל את טענת תחנת השרון. שכן, משהוראות הסדר השכר הכולל שבהסכם הענפי לא הורחבו – הרי שפעולת תחנת השרון, לכאורה לפי ההסכם הענפי, מהווה התניה על הוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר, אשר קובע כי לא ניתן לשלם לעובד שחוק שעות עבודה חל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

עליו שכר הכולל גמול ש"נ. כעיקרון, על מנת שמעסיק בענף ההובלה יוכל להסתמך על הוראות הסדר השכר הכולל שבהסכם הענפי, עליו להיות חבר בהתאחדות או להיות צד להסכם קיבוצי אחר שקיבל את אישורו של השר. בענייננו, מאחר שתחנת השרון אינה חברה בהתאחדות ואינה צד להסכם קיבוצי אחר שקיבל את אישור "השר", הרי שהיא אינה יכולה להסתמך על הוראות ההסכם הענפי שלא הורחבו, ובתן ההוראות לעניין הסדר השכר הכולל.

170. לאמור נוסף שכלל לא הוכח כי בין תחנת השרון ובין מר ברוקר הוסכם לשלם את "פרמית ההובלה" חלף תשלום עבור שעות נוספות לפי חוק שעות עבודה, ואומד הדעת החד צדדי של תחנת השרון כי כך יהא אינו מספק. זאת ועוד, בהעדר הרחבה של הוראת סעיף 46(ב)3 להסכם הענפי, הרי שהוראה זו אינה חלק מתווה העבודה של מר ברוקר. משכך, אין דומה מקרה מר ברוקר לעניין שמואלי – כפי טענת תחנת השרון, ואין אנו נדרשים לשאלת התוצאה המשפטית, אילו היה עולה בידה להוכיח את טענתה העובדתית כאמור.

ב. פרמית ההובלה כחלק מ"השכר הרגיל" לצורך חישוב גמול ש"נ

171. בית הדין האזורי קבע כי לצורך חישוב גמול ש"נ, יש להביא בחשבון "השכר הקובע" את פרמית ההובלה, שכן בניגוד לרכיבי השכר "פרמיה" ו"פרמית המאמץ", אין מדובר בתוספת שכר "אמיתית", וזאת משהיא משולמת מ"השקל הראשון". טוענת תחנת השרון כי שגה בית הדין האזורי בקביעתו זו.

172. את טענת תחנת השרון יש לבחון בשני היבטים: האחד הוא ההיבט המשפטי הנוגע לשאלה האם זכאי הנהג, במקרה זה מר ברוקר, לתשלום גמול ש"נ המחושב גם על רכיב השכר שכונה "פרמית הובלה". אם התשובה לשאלה זו תהא חיובית, אזי יתעורר ההיבט השני – ההיבט המעשי, הנוגע לאופן ההתחשבות ברכיב זה שכר לצורך חישוב הגמול.

ההיבט המשפטי

173. כפי שצינו קודם לכן בעניינו של מר מזור, התמורה המשולמת לעובד מורכבת מארבעה ראשים: שכר יסוד המשולם לו כנגד עבודתו הרגילה; תוספת לשכר



בית הדין הארצי לעבודה

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

המשולמת לו בהתקיים תנאי או מצב, לרבות בגין עבודה או פעילות נוספת; החזר הוצאות וזכויות נלוות. לאמור נוסף שתי הערות:

הראשונה, שכר יסוד יכול שישולם לפי יחידות זמן (שעה/יום/חודש וכיוצא"ב) ויכול שישולם לפי "כמות התוצרת".

השנייה, כאשר עסקינן בחישוב תוספת לשכר או תשלום זכות נלווית, לרבות זכות סוציאלית, יש לבחון לגבי כל תוספת וכל זכות נלווית בנפרד מה הדין לגביה – בין אם הדין מבוסס על הוראות החוק ובין אם הדין מבוסס על הוראות הסכמיות – קיבוציות או אישיות. אין כל מקום לקביעה גורפת שלפיה רכיב שכר כזה או אחר מובא או לא מובא בחשבון השכר הקובע וזאת ביחס לכל הזכויות. מהות מרכיבי השכר הרלוונטיים לחישוב תוספת שכר או זכות נלווית תיבחן לפי ההגדרות הרלוונטיות, בחוק או בהסכם, לגבי אותה תוספת או זכות.

174. לאור האמור, תחילה יש לפנות לחוק שעות עבודה על מנת לבחון מהן ההוראות לחישוב גמול ש"נ. סעיף 16(א) לחוק שעות עבודה קובע כך:

"הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1% מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1% מהשכר הרגיל.

היה שכרו של עובד, כולו או חלקו לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1% מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים – לא פחות מ-1% מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות."

סעיף 18 לחוק שעות עבודה קובע כי:

"לענין הסעיפים 16 ו-17 'שכר רגיל' כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו" (הדגשה הוספה – א.א.).

175. מצירוף שתי ההוראות הנ"ל עולה כי גמול ש"נ מחושב על יסוד השכר המשולם לעובד בעד עבודתו בשעות העבודה הרגילות, לרבות על יסוד תוספות לשכר המשולמות בעד שעות אלה³⁴. לכן, "תוספת ערבה", למשל, שנקבע כי היא תוספת "אמיתית" לשכר והמשולמת בגין עבודה בשעות הרגילות באזור גיאוגרפי מסוים,

³⁴ השוו' דב"ע (ארצי) לט/24-3 בתי זיקוק לנפט בע"מ – זאב למל, מדיע י 421 (24.6.1979), בג"ץ 613/79 בתי זיקוק לנפט בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד (2) 317 (25.12.1979).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

תובא בחשבון "השכר הרגיל" לצורך חישוב גמול ש"נ בעד עבודה נוספת באותו אזור גיאוגרפי, אך לא תובא בחשבון לצורך השכר הקובע לפיצויי פיטורים³⁵.

176. ולענייננו, "שכרו הרגיל" של מר ברוקר, לשם חישוב גמול ש"נ, כלל שכר יסוד לפי יחידת זמן (חודש) וכן את פרמית ההובלה. פרמית ההובלה, כהגדרתה בהסכם הענפי, היא "שכר לפי התוצרת" – אחוז מסוים משווי ההובלה, או "תוספת לשכר". כך או כך, משחיא שולמה למר ברוקר עבור עבודתו בשעות העבודה הרגילות, משנדחתה הטענה כי שולמה עבור עבודה נוספת, ולאור הוראות סעיפים 16(א) ו-18 לחוק שעות עבודה, הרי שבגין עבודתו בשעות נוספות יש לשלם לו את פרמית ההובלה בשיעור מוגדל של 125% או 150%, לפי העניין. דהיינו, במקרה שהובלה מסוימת זיכתה את הנהג בפרמית הובלה בשיעור של 10% מהשעות הרגילות, הרי שהובלה שכזו בשעות הנוספות מזכה אותו בפרמית הובלה מוגדלת בשיעור של 12.5% (תוספת של 25%) או 15% (תוספת של 50%), לפי העניין.

177. טוענת תחנת השרון כי אין להתחשב בפרמית ההובלה לצורך חישוב גמול הש"נ. טענתה זו מבוססת על הוראות הצו הענפי שהרחיבו את הוראות סעיפים 46(ב)1-2 להסכם הענפי. מטעמי נוחות נשוב ונצטט את הסעיף שהורחב:

"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 יהשבת או החג; ובחורף (נובמבר - מרץ), משעה 17:00 בערב השבת או החג." (הדגשות הוספו – א.א.)

178. לטענת תחנת השרון, לאור הוראות אלה, שהורחבו בצו הענפי, את גמול הש"נ יש לחשב מהשכר המשולב בלבד. טענה זו אין לקבל. ראשית, הוראת סעיף 46(ב) צריכה להיקרא יחד עם הוראות ההסכם הענפי, קרי בהתייחס למקרה שבו "שכר העידוד" משולם כהסדר שכר כולל. כאמור, הצו הענפי לא הרחיב את הוראות

³⁵ דביע (ארצי) לח/8-3 מקורות חברת המים בע"מ – צבי מרקוביץ, פד"ע ו 125 (1974: 27.11).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

הסדר השכר הכולל שבהסכם הענפי, ועל כן הוראות אלה אינן חלות בענייננו. שנית זוה העיקר – אין בכוחו של צו הרחבה לגרוע מזכויות העובד לפי החוק, ובכל מקרה – מקום שבו חלים על עובד שני מקורות נורמטיביים, יש להעדיף את הנרמה המיטיבה עמו.

179. לאור האמור, בדין קבע בית הדין האזורי כי לצורך חישוב גמול הש"נ יש להביא בחשבון במסגרת השכר הרגיל את פרמית ההובלה.

ההיבט המעשי

180. בצד דחיית טענתה המשפטית של תחנת השרון, הרי שתמונת המצב שונה בהיבט המעשי. שכן, בחינת אופן חישוב גמול הש"נ (סעיף 18 לפסק הדין האזורי) שבו חויבה תחנת השרון מלמדת כי רכיב פרמית ההובלה הובא בחשבון "פעמיים".

181. בעניינו של מר מזור התייחסנו לכך ש"תוספת המחזור" שם שולמה לו גם בעד ההובלה בשעות הנוספות, מה שנהוג לכנות ה-"100%", לכן לכל היותר צריך היה לפסוק למר מזור בעד השעות הנוספות את התוספת ל"גמול" (25%, 50%), לפי העניין). הוא הדין בעניינו של מר ברוקר.

ואולם, בחינת החישוב שערך בית הדין האזורי מעלה כי בית הדין סכם את שכר היסוד (שכונה בתלושי השכר "שכר עבודה") עם פרמית ההובלה, חילק את הסכום ב-186 כדי לחלץ "ערך שעה רגילה" ואז כפל את ערך השעה הרגילה בשיעור של 125% ו-150%, לפי העניין. באופן כזה, 100% רכיב פרמית ההובלה הובאו פעמיים בחשבון השכר עבור העבודה בשעה הנוספת.

הדרך הנכונה לחישוב היתה באמצעות הפרדה של רכיבי השכר. חישוב גמול הש"נ בעד "שכר העבודה" באופן שבו פעל בית הדין האזורי, וחישוב נפרד של גמול הש"נ בעד פרמית ההובלה.

ג. הפחתת הפסקות משעות העבודה

182. כאמור, בית הדין האזורי קבע כי מר ברוקר הצליח להוכיח את שעות עבודתו באמצעות הדוחות היומיים שמילא באופן שוטף והציג לפני בית הדין האזורי. עוד נקבע כי לא עלה בידי תחנת השרון לסתור את האמור בדוחות אלה לגבי שעות החתולה ושעות הסיום של העבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

183. טוענת תחנת השרון כי היה על בית הדין האזורי להפחית משעות העבודה "הפסקות" שנטל לעצמו מר ברוקר. תחנת השרון מתייחסת לשלושה סוגים של "הפסקות": **האחד**, הפסקות להתרענונות, אוכל ושתייה. לטענתה, "אין זה מתקבל על הדעת כי במהלך יום עבודה של כ-12-9 שעות, בודאי כאשר מדובר בנהג משאית, יצא כב' ביה"ד קמא מתוך הנחה כי המשיב עבד ברצף ללא כל הפסקה שכזו"; **השני**, הפסקות בעבודה שנעשו לצורכי "סידורים אישיים" של מר ברוקר, כפי שעלה מתוך עדותו שלו; **השלישי**, הפסקות שלפי מועדן לא נעשו בעת פריקה או טעינה.

184. לענין ההפסקות הנטענות קבע בית הדין האזורי כך:

"לא שוכנענו כי הנתבעת הצליחה להראות כי התובע שהה בהפסקות ארוכות אותן יש להפחית מחישוביו בנוגע לכמות השעות הנוספות אותן עבד. יוטעם כי הנטל בענין זה הוא על הנתבעת, כמי שחידלה לנהל פנקס שעות עבודה לגבי התובע. כאמור לעיל, אין בידי הנתבעת דו"חות איכון המתחייבים לרכיבים בהם נהג התובע מהם ניתן היה ללמוד האם סטה התובע או לא מהמסלולים שהוקצו לו. נציג הנתבעת, מר וייס, ציין בעדותו מפורשות כי הנתבעת היתה מודעת למקרים בהם נהגים חרגו ממסלולם ועסקו בענייניהם הפרטיים במהלך העבודה, אולם באשר לתובע לא היו בעיות כאלה (...). מעדותו של התובע עלה כי לא נעשה על ידו שימוש בשעות העבודה לצורך סידורים אישיים ללא אישור, וכאשר התקבל אישור כזה, מדובר היה בסידורים אישיים שנמשכו מספר דקות בודד (...). הנתבעת לא הוכיחה בפנינו אחרת. טענת הנתבעת, לפיה הטכוגרפים שצרף התובע מעידים על הפסקות ממושכות וניצול זמן העבודה לצרכיו האישיים, דינה להידחות. מקובלת עלינו גרסת התובע, כי במהלך יום העבודה נדרש ממנו לעשות הפסקות בנהיגתו, ולהשגיח על פעולות העמסת ופריקת הסחורה ששינע וכי הוא אינו אדון לעצמו בזמנים אלה (...). הסברו של התובע מניח את הדעת, עולה בקנה אחד עם ההגיון והסבירות בשים לב לטיב עבודתו כמוביל חומרים אותם יש לפרוק ולהטעין, ויש בו הסבר להפסקות המופיעות בטכוגרפים. ההסבר אף מקבל חיזוק מהאמור בסעיפים 29 ו-31 לצו 2001, המטיל חובה על הנהגים להיות נוכחים בזמן הפריקה וההטענה. עוד עולה כי הטכוגרפים אינם מהווים תמיד מקור מדוייק למדידת שעות העבודה, שכן התברר כי התובע היה נוהג לעתים על מספר רכבים ביום עבודה נתון (...). לגישתנו, אף שעות בהן שהה התובע מחוץ לביתו, והמתין לקבלת הסחורה - כך למשל השעתיים ששהה באילת עד לסתיחת המחצבה (...). - הינן פועל יוצא של צרכי העבודה, ולכן מהוות שעות בהן עמד לרשות הנתבעת ואין לראותן כהפסקה. יוטעם כי הנתבעת לא הצליחה להוכיח את מספר הפעמים בהם שהה התובע באילת."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

185. לאחר שבחנו את טענות הצדדים ובחנו את חומר הראיות, הגענו לכלל מסקנה כי בנסיבותיו של מקרה זה יש לדחות את ערעורה של תחנת השרון ביחס להפחתת ה"הפסקות". קביעת בית הדין האזורי שלפיה לא עלה בידי תחנת השרון להוכיח כי מר ברוקר שהה ב"הפסקות" היא קביעה עובדתית המבוססת על התרשמות בית הדין האזורי מהראיות ומהעדויות שעמדו לפניו. בכגון אלה, ככלל, אין ערכאת הערעור נוהגת להתערב, ולא מצאנו כי מקרה זו יוצא מן הכלל.

186. לאמור נוסף את ההערה הבאה – ככלל, הנטל להוכיח את "ההפסקות" שלפי חוק שעות עבודה אינן באות בחשבון "שעות העבודה", מוטל על המעסיק. לפיכך, כך נקבע בפסיקה, על המעסיק להוכיח את מועדי ההפסקות ולמצער מתכונת של הפסקות. יודגש כי בבחינת השאלה האם הורם הנטל מצדו של המעסיק יש ליתן את הדעת לקשיים הנובעים מעבודתו של העובד מחוץ לחצרי המעסיק, גם אם קשיים אלה אינם מובילים לכך שהחוק האמור אינו חל על העובד. כך למשל, לא מן הנמנע כי נטל זה יורם, או למצער יועבר לכתפי העובד הנטל לסתור את גרסת המעסיק, מקום שבו המעסיק העמיד את העובד על זכותו להפסקה בזמן עבודתו בדרכים. ככל שהמעסיק עשה כן – בין בדרך של פירוט בהודעה על תנאי העבודה, בין בפרסום נחלים ובין בדרך אחרת – ניתן להניח שהעובד ניצל את זכותו להפסקה ויהא מקום להפחית אותו זמן משעות נוספות שביצע.

כאמור, במקרה הקונקרטי שוכנע בית הדין האזורי כי מר ברוקר לא נטל את ההפסקות הנטענות – ולא מצאנו מקום להתערב בקביעה זו.

ד. שימוש בממוצע שעות לגבי חודשים שקדמו לתיקון 24 לחוק הגנת השכר

187. נזכיר כי ביחס ל-12 חודשים בשנים 2008 – 2010 שלגביהם לא הומצאו דוחות יומיים, קבע בית הדין האזורי כי היקף השעות הנוספות יהיה כפי הממוצע בחודשים שלגביהם קיימים דוחות. ערעורה של תחנת השרון ברכיב זה מתייחס לחודשים אוגוסט 2008 – ינואר 2009 בלבד, שכן החל מיום 1.2.2009 חל תיקון 24 לחוק הגנת השכר.

188. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, אנו סבורים כי הדין בעניין זה הוא עם תחנת השרון. מעיון בפסק הדין האזורי עולה כי אין בו קביעת שלפיה עלה בידי מר ברוקר להוכיח מתכונת כזו, או אחרת של עבודה בשעות נוספות. למעשה, מר ברוקר אף



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

לא טען למתכונת עבודה. בחינת החודשים שלגביהם הוגשו דוחות יומיים מלמדת כי היקף השעות הנוספות שביצע מר ברוקר נע בין שעות בודדות לחודש (למשל, 1.23 שעות בחודש אוגוסט 2007; 2 שעות בחודש יוני 2008) ועד להיקפים משמעותיים יותר. הדבר עולה אף מטבלאות המתייחסות לשעות העבודה היומיות של מר ברוקר (נספח ד' לכתב התביעה), שמהן עולה שבחודשים רבים ביצע מר ברוקר עבודה בשעות נוספות רק בחלק מימי החודש, וגם אז תוך שונות לא מבוטלת בין הימים עצמם ובין חודש לחודש.

189. בהינתן שונות כזו של עבודה בשעות נוספות בהיקף חודשי, ובמיוחד בהינתן שכלל לא נתבע גמול ש"נ לגבי חודשים מסוימים (אוגוסט 2006; מרץ – יוני 2007; ינואר – מרץ 2008; יולי 2008), שלא נטען לגביהם כי אין בידי מר ברוקר דוחות יומיים – הרי שלא היה מקום לעשות שימוש בממוצע, שכן אין לדעת אם בחודשים אלה בכלל בוצעה עבודה בשעות נוספות, ואם בוצעה – האם היקפה הוא כשיעור הנמוך של חודשים אחרים וכיוצ"ב.

190. לאור האמור, מבוטל חיובת של תחנת השרון לשלם למר ברוקר גמול ש"נ עבור החודשים אוגוסט 2008 – ינואר 2009.

191. נזכיר כי לגבי יתרת החודשים שבהם נעשה, לשם חישוב גמול ש"נ, שימוש בממוצע, לא הוגש ערעור. בהתאם נותרת על כנה קביעת בית הדין האזורי לגבי היקף העבודה בהם.

ה. סיכום

192. לאור כלל קביעותינו לעיל אנו מתקנים את חישובי בית הדין האזורי ביחס לגמול ש"נ המגיע למר ברוקר כמפורט להלן:



בית הדין הארצי לעבודה

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

הר"ט	שכר שעות*	פרמית חבלה	פרמית לפיקה	שנת 125%	שנת 150%	שעות 175%	סה"כ שנת לחומרים	כמל בגן מבר סד	כמל בגן פרמיה	סה"כ נספח שנת נספח
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
808	18.28	4811	20.48	27.78	21.18		85.47	1291.46	369.87	1840.31
708	18.28	2845	14.00	8.41	9	0.742	23.91	498.09	93.25	592.33
806	18.28	2778	13.84	8.25	5.08		17.83	346.74	64.14	408.88
1008	18.28	3304	15.86	11.5	8.5		28.83	561.88	121.71	673.80
1106	18.28	3050	15.34	8.25	4.68		17.18	331.28	68.77	398.04
1208	18.28	4046	18.82	14.4	14.59	0.012	39.91	788.39	205.20	974.58
1107	18.28	4429	22.33	10	4.16		18.74	381.31	102.28	483.57
207	18.28	4573	23.54	4	4.25		11.38	218.31	73.57	282.88
707	18.66	3726	17.85	10	15		35.00	868.26	178.54	874.78
807	18.66	3882	18.56	1.23			1.54	30.87	8.01	38.88
807	18.66	3702	17.84	11.5	10		28.38	588.03	140.50	728.63
1007	18.66	3122	14.27	13.32	18.01	0.012	45.94	916.42	198.80	1103.22
1107	18.66	4156	17.88	18	20.18	14.5	75.62	1508.62	438.13	1948.85
1207	18.66	3998	17.21	4	8.25		14.38	286.78	71.42	358.20
408	18.66	8120	28.18	7	2.6		12.90	248.39	78.57	327.44
808	18.66	1030	6.68	6			7.50	148.63	8.52	158.14
808	18.66	1133	8.03	2	2.50		2.50	48.88	3.01	52.89
209	20.70	3008	14.88	8.13	10.32	0.3	28.17	541.87	108.90	850.57
308	20.70	3845	18.86	11.82	4.81	0.012	22.16	458.73	102.77	581.50
408	20.70	3573	18.55	14.33			40.87	848.01	182.78	1028.77
508	20.70	4857	21.37	24	22		83.00	1304.10	383.23	1887.33
808	20.70	5426	21.80	28	37.18		90.74	1878.32	562.62	2430.84
708	20.70	5688	19.82	32.14	83.82	0.024	135.85	2814.10	781.84	3808.04
808	20.70	6361	20.30	28.5	61.18		108.87	2274.21	863.80	2827.81
908	20.70	4732	18.83	24.84	43.32	0.024	85.82	1883.52	518.88	2602.17
1008	20.70	5338	21.25	23.82	41.41	0.012	91.81	1902.58	688.73	2488.28
1108	20.70	4312	17.28	18.86	43.48	0.036	80.23	1887.82	462.47	2330.30
1208	20.70	4642	22.18	8.13	10.32	0.3	28.17	541.87	184.54	706.21
110	20.70	1020	4.88	8.13	10.32	0.3	28.17	541.87	38.85	578.82
210	20.70	879	4.78	8.13	10.32	0.3	28.17	541.87	35.47	577.13
310	20.70	785	3.93	8.13	10.32	0.3	28.17	541.87	28.44	570.11
410	20.70	3231	14.28	18.32	23.82	0.012	58.15	1182.33	228.58	1380.80
510	20.70	3150	15.38	8.13	10.32	0.3	28.17	541.87	114.12	855.78

193. להלן הסברים לחישוב:

- A חודשים שבגיים נתבע גמול שיני והוצגו לגביהם דוחות יומיים
- B שכר שעה = שכר יסוד (שכר עבודה) חלקי 186
- C פרמית הובלה כנקוב בתלוש השכר, למעט לגבי חודש 12/07 – מחושב מונון הטבלה בפסק הדין האזורי
- D פרמית הובלה לחלק בסייכ שעות העבודה באותו חודש (186) + השעות הנוספות בעמודות (G, F, E)
- E-G מספר השעות הנוספות בחודש כמצוין בפסק הדין האזורי
- H המרת השעות הנוספות, כל אחת לפי ערכה, לסייכ שעות לתשלום



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

- I הכפלת סייכ שעות לתשלום (עמדה H) בשכר השעה (עמדה B)
- J הכפלת סייכ שעות לתשלום (עמדה H), ביכוי 100% (עמדות E, F, G), בפרמיה לשעה בצורה כזו תשלום גמול ש"נ בגין פרמיית ההובלה מתייחס רק לגמול שמעבר ל- 100% שכבר כלול בפרמיית ההובלה.
- K סייכ גמול השעות הנוספות (עמדות J + I)

194. לאור האמור, הסכום שעל תחנת השרון לשלם למר ברוקר בגין גמול ש"נ הוא 35,644 ש"ח, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק, לפי קביעת בית הדין האזורי, שעליה לא חלקו הצדדים, מיום 1.6.08 (אמצע התקופה), ועד למועד התשלום המלא בפועל.

5.3 קרן השתלמות

195. סעיף 64 להסכם 1996, שהורחב בצו 2001, קובע כי חלק המעסיק בהפקדות לקרן ההשתלמות יהיה 6% "מהשכר המשולב החודשי, כהגדרתו בסעיף 47 לעיל". "השכר המשולב" הוגדר בסעיף 47 להסכם 1996 (ולצו 2001) כך:

"השכר ברוטו ליום עבודה רגיל, כולל תוספת היוקר, תוספת משפחה, ותוספת וותק, ולמעט פרמיות, תמריצים ומענקים, גמול שעות נוספות וגמול עבודה בשבתות ובחגים." (הדגשה הוספה – א.א.)

196. ביום 5.1.2006 חתמו ההתאחדות וההסתדרות על הסכם קיבוצי כללי נוסף (להלן – **הסכם 2006**), אשר קבע, בין היתר, כי:

א. הבסיס לחישוב השכר לעניין הפרשות לקרן השתלמות יהיה בשיעור של 150% משכר המשולב של העובד, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת השכר המצורפת כנספח א להסכם זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת וותק ותוספת מקצועית ולא כקבוע בסעיף 64 (ג) להסכם העיקרי.

ב. יתר הוראות סעיף 64 להסכם העיקרי ימשיכו ויעמדו בתוקפן ולא יחול בהן שינוי. (הדגשה הוספה – א.א.)

197. צו 2007 הרחיב את ההוראה הנ"ל של הסכם 2006 בתוקף מיום 1.6.07.

198. בית הדין האזורי חישב את הפיצוי המגיע למר ברוקר בגין אי הפקדת חלק המעסיק לקרן השתלמות לפי 6% משכר היסוד של מר ברוקר (כונה בתלוש "שכר עבודה") ומפרמיית ההובלה ששולמה לו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

199. תחנת השרון טוענת כי בית הדין האזורי שגה בחישובו, שכן לפי צו 2001, עד ליום 1.6.07 ההפקדה לקרן ההשתלמות חושבה מהשכר המשולב בלבד (ללא "שכר העידודי"), ואילו מיום 1.6.07 חושבה משיעור של 150% מהשכר המשולב ללא "שכר העידודי".
200. מר ברוקר מצדו טוען כי היה על בית הדין האזורי לחשב את הפיצוי האמור משיעור של 150% מכלל שכרו, לרבות מפרמית ההובלה. לחלופין, היה על בית הדין לחשב את שכרו התעריפי לפי טבלאות השכר בהסכם הענפי ובצו הענפי.
201. לאחר שבחנו את טענות הצדדים הגענו למסקנה כי הדין הוא עם תחנת השרון. כפי שכבר צוין לעיל, אופן חישוב הזכויות המגיעות לעובד נגזר מההוראות הרלוונטיות לחישובן. לפיכך, העובדה כי פרמית ההובלה באה בגדרו של "השכר הרגיל" לצורך חישוב גמול ש"נ, אינה רלוונטית כלל.
- הוראות ההסכם הענפי וצו ההרחבה ברורות. לפי צו 2001, את ההפקדה לקרן ההשתלמות יש לחשב מ"השכר המשולב" (ולא מהפרמיות השונות – "… ולמעט פרמיות, תמריצים ומענקים …"). לפי צו 2007, את ההפקדה האמורה יש לחשב משיעור של 150% מ"השכר המשולב".
202. מר ברוקר לא הוכיח כי ה"שכר המשולב" לפי הקבוע בהסכם הענפי ובצו ההרחבה עולה על "שכר העבודה", כפי שכונה בתלושי השכר, ששולם לו. בתצהירו הוא אמנם טען לוותק רב, אלא שאין זה מתפקידו של בית הדין האזורי לבחון מהו השכר המשולב המגיע למר ברוקר. הנטל להוכיח זאת היה על מר ברוקר. זאת ועוד, חרף הטענות לוותק רב בענף, מר ברוקר לא המציא את האישורים הנדרשים להוכחת ותק זה, כפי שנקבע בהסכם הענפי ובצו הענפי.
203. לאור האמור, בגין התקופה שעד לחודש מאי 2007 (כולל) זכאי מר ברוקר להפרשי הפקדה לקרן ההשתלמות בסכום של 7,080 ₪ - 6% מ"שכר העבודה" (כפי שפורט בתלושי השכר), כמפורט להלן:



בית הדין הארצי לעבודה

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

הודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	A	B	C
804	3335.80	33.35	704	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	804	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
1004	3335.80	33.35	1104	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	1204	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
208	3335.80	33.35	905	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	405	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
605	3335.80	33.35	705	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	605	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
1005	3335.80	33.35	1105	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	1205	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
208	3335.80	33.35	906	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	406	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
606	3335.80	33.35	706	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	606	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
1006	3335.80	33.35	1106	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	1206	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
207	3335.80	33.35	907	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	407	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
607	3335.80	33.35	707	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35	607	3335.80	33.35	200.14	3335.80	33.35
1637.90			1734.70			1816.15						7080	1850.01	

להלן הסברים לחישוב:

- A, D, G, J חודשים בעדם מחושבות ההפקדות לקרן השתלמות
- B, E, H, K שכר העבודה
- C, F, I, L 6% משכר העבודה

204. בגין התקופה שמחודש יוני 2007 ואילך זכאי מר ברוקר להפרישי הפקדה לקרן ההשתלמות בסכום של 12,449 ₪ - 6% משיעור של 150% מ"משכר העבודה" (כפי שפורט בתלושי השכר), כמפורט להלן:

הודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה	חודש	שכר בסיס	פיצה
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	A	B	C
807	3710.18	33.32	707	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	807	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
1007	3710.18	33.32	1107	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	1207	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
208	3710.18	33.32	908	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	408	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
608	3710.18	33.32	708	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	608	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
1008	3710.18	33.32	1108	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	1208	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
209	3710.18	33.32	909	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	409	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
609	3710.18	33.32	709	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	609	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
1009	3710.18	33.32	1109	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	1209	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
210	3710.18	33.32	910	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	410	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
610	3710.18	33.32	710	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32	610	3710.18	33.32	200.14	3710.18	33.32
3206.85			3080.85			3080.85						12449	3080.85	

להלן הסברים לחישוב:

- A, D, G, J חודשים בעדם מחושבות ההפקדות לקרן השתלמות
- B, E, H, K שכר העבודה
- C, F, I, L 6% מ-150% שכר העבודה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

205. סה"כ זכאי מר ברוקר לפיצוי בגין אי הפקדת חלק המעסיק לקרן השתלמות בסכום של 19,529 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק, לפי קביעת בית הדין האזורי שעליה לא חלקו הצדדים, מיום 10.6.07 (אמצע התקופה), ועד למועד התשלום המלא בפועל.

206. מסכום זה יש להפחית סכומים ששילמה תחנת השרון על חשבון רכיב זה, בין היתר, כמפורט בסעיף 23 לפסק הדין האזורי.

5.3 פנסיה

207. עד לכניסתו לתוקף של צו 2007 – 13.5.2007, לא היתה חובה על תחנת השרון לבטח את מר ברוקר בקרן פנסיה. כאמור, הוא בוטח בביטוח מנהלים ודמי הגמולים הופקדו משכר העבודה. בית הדין האזורי דחה את תביעת מר ברוקר לגבי התקופה שקדמה לצו 2007, ואין לנו ערעור בעניין זה. המחלוקת שבין הצדדים נוגעת לתקופה שעליה חל צו 2007.

208. עם פרסומו של צו 2007 הוטלה החובה, שנקבעה בהסכם 2006, לבטח כל עובד בקרן פנסיה חדשה.

209. קודם שנפנה למחלוקת החישובית נתייחס לטענה חדשה שהעלתה תחנת השרון במסגרת הערעור, שלפיה לא היתה עליה חובה לבטח את מר ברוקר בקרן פנסיה, משחוא בוטח בביטוח מנהלים. צודק מר ברוקר כי דין טענה זו להידחות, משמדובר בטענה חדשה המנוגדת לכתב ההגנה המתוקן של תחנת השרון ולסיכומיה בבית הדין האזורי, שבהם נטען כי הזכאות לביטוח בקרן פנסיה קמה רק מיום 13.5.07.

210. עתה נשוב למחלוקת העיקרית הנוגעת לאופן חישוב חלק המעסיק בהפקדת דמי הגמולים. בהסכם הענפי (ובצו 2007 בעקבותיו) נקבע כי המעסיק יפקיד, בין היתר, 6% דמי גמולים מ"השכר הקובע". סעיף 9 להסכם 2006, שהורחב בצו 2007, קובע לעניין "השכר הקובע" האמור כי:

"הבסיס לחישוב השכר לענין הפרשת כל דמי הגמולים המפורטים בצו זה יכן בעבור ביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי יהיה בשיעור 150% מהשכר המשולב של העובד, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

השכר המצורפת כנספח א' לצו זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת ותק ותוספת מקצועית." (הדגשה הוספה – א.א.)

211. בית הדין האזורי קבע כי נוכח מהותה של פרמית ההובלה ששולמה למר ברוקר, אזי היה על תחנת השרון להפקיד לקרן הפנסיה דמי גמולים מפרמית ההובלה. לפיכך, חייב את תחנת השרון לשלם למר ברוקר פיצוי השווה ל-6% מהפרמיה שלה היה זכאי למן תודש מאי 2007 ואילך. אשר לדמי הגמולים בעד "שכר העבודה" ששולם למר ברוקר קבע בית הדין האזורי כך:

"באשר להפרשות שהפרישה הנתבעת לביטוח פנסיוני מתוך רכיב 'שכר העבודה', התובע אינו מצביע על חודשים ספציפיים בהם נעשתה הפרשה של חלק המעביד שהיא נמוכה מזו הקבועה ב-2007. הוא גם לא הציג פירוט של הרכיבים השונים אותם הפרישה הנתבעת לביטוח הפנסיוני. בנספח ז' לתצהיר התובע יש אמנם נתונים על סך הכספים ששילמה הנתבעת לביטוח הפנסיוני מדי חודש, אולם אין שם חלוקה של הרכיבים השונים (תגמולים, פיצוי פיטורים, ביטוח אבדן כושר עבודה) ועל כן לא ניתן להסיק מנתונים אלה על קיומה של הפרשה בחסר בגין חלק המעביד לתגמולים מתוך רכיב 'שכר העבודה'."

212. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, אנו סבורים כי גם בסוגיה זו הדין הוא עם תחנת השרון. תחילה יש לדחות את טענת מר ברוקר שלפיה היה על תחנת השרון להפקיד לקרן הפנסיה דמי גמולים משכר השווה ל-150% משכרו הכולל, קרי הן מ"שכר העבודה" (כפי שכונה בתלושי השכר) והן מפרמית ההובלה. כפי שצינו לעיל ביחס לקרן ההשתלמות, משקבוע בהסכם הענפי ובצו ההרחבה כי הפקדת דמי הגמולים היא משיעור של 150% משכר המשולב ומשלא הוכח כי "שכר העבודה" נמוך מהשכר המשולב הקבוע בהסכם הענפי ובצו ההרחבה - אזי אין מקום לקבל את טענת מר ברוקר כי הוא זכאי להפקדות מהשכר כפי טענתו.

213. אשר על כן, לא היה מקום לחייב את תחנת השרון לשלם דמי גמולים מרכיב פרמית ההובלה, ולכן דין חיובה זה בפסק הדין האזורי להתבטל.

214. אשר להפקדות מ"שכר העבודה". ראשית, לא נסתרה טענת תחנת השרון כי ההפקדות לביטוח המנחלים נעשו משיעור של 150% מ"שכר העבודה"; שנית, וזה העיקר, כלל לא הוגש ערעור בעניין זה מטעם מר ברוקר.

215. לאור האמור, ערעורה של תחנת השרון ביחס לפנסיה מתקבל, וחיובה לשלם למר ברוקר פיצוי בגין ביצוע הפקדות בחסר לקרן הפנסיה מתבטל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

5.4 פיצויי פיטורים

216. כאמור בית הדין האזורי קבע כי מר ברוקר פוטר וכי הוא זכאי לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת. על קביעה זו אין ערעור לפנינו. ערעורי הצדדים נוגעים ל"שכר הקובע" לחישוב פיצויי הפיטורים.

217. בית הדין האזורי קבע כי את פיצויי הפיטורים יש לחשב לפי שכר קובע המורכב מ"שכר העבודה" האחרון - 3,850.18 ₪, בתוספת פרמית ההובלה הממוצעת בשנת ההעסקה אחרונה - 3,704.5 ₪: סך הכל "שכר קובע" - 7,554.68 ₪. לאור שכר קובע זה והוותק של מר ברוקר - 6.96 שנים, חויבה תחנת השרון לשלם לו פיצויי פיטורים בסכום של 52,580.57 ₪ (= 7,554.68 X 6.96).

218. קודם שנפנה לבחון את טענות הצדדים, נציג את הוראות החקיקה הרלוונטית לענייננו:

א. סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים קובע כי עובד, דוגמת מר ברוקר, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של "שכר חודש אחד לכל שנת עבודה" באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק. סעיף 13 לחוק הסמיך את "השר" לקבוע בתקנות, בין היתר, "את המרכיבים של שכר העבודה הכולל שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים".

ב. מכח הסמכת השר כאמור, הותקנו תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן - התקנות). תקנה 1 לתקנות קובעת כך:

"(א) המרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:

(1) שכר יסוד;

(2) תוספת ותק;

(3) תוספת יוקר המחיה;

(4) תוספת משפחה.

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

ג. תקנה 9 לתקנות קובעת כך:

"היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים." (הדגשה הוספה – א.א.)

219. מהשילוב של תקנה 1 ותקנה 9 לתקנות עולה כי "השכר הקובע" לחישוב פיצויי הפיטורים המגיעים למר ברוקר לפי חוק, מורכב מ"שכר העבודה" האחרון (שכר היסוד) וממוצע פרמית ההובלה בשנים עשר החודשים שקדמו לפיטוריו. כך קבע בית הדין האזורי וכך נקבע גם בעניין שלב³⁶.

פרמית ההובלה ששולמה למר ברוקר, לא הותנתה בתנאי ובמצב, ולכן אינה "תוספת לשכר" כמשמעה בתקנה 1 לתקנות, אלא היא חלק מהשכר המשולם בעד העבודה הרגילה, ולכן היא בבחינת "שכר יסוד" כמשמעו שם, ולחלופין כשכר שהוא "חלק מהפדיון".

220. עתה נפנה לחוראות הצו הענפי – זה קובע כי פיצויי הפיטורים ישולמו משיעור של 150% מ"השכר המשולב". על יסוד הוראה זו טוענת תחנת השרון כי כך צריך היה בית הדין האזורי לחשב את פיצויי הפיטורים המגיעים למר ברוקר, קרי לא צריך לחשב את פיצויי הפיטורים גם על פרמית ההובלה. טענה זו אין לקבל. כאמור לעניין חישוב גמול הש"נ, גם לעניין פיצויי הפיטורים, פרמית ההובלה במקרה של מר ברוקר אינה מגלמת תשלום עבור עבודה בשעות נוספות כפי שנקבע בהסכם הענפי. את הוראת ההסכם הקיבוצי לפיה פיצויי הפיטורים ישולמו מהשכר המשולב יש להבין לאור ההוראה בדבר תשלום שכר העידוד כהסדר של שכר כולל. כך או כך, אין בכוחו של הצו הענפי לגרוע מהזכויות לפי החקיקה.

221. מנגד, אין לקבל את טענת מר ברוקר כי פיצויי הפיטורים צריכים היו להיות מחושבים לפי שיעור של 150% מ"השכר הקובע" שבבסיס חישובו של בית הדין האזורי, ולא לפי שיעור של 100% כפי שקבע בית הדין. כאשר חלות על עובד שתי

³⁶ השו"ג ע"ע (ארצי) 300370/97 אברהם זבדי – איי.די.אי. טכנולוגיות בע"מ, (24.12.2001).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

הוראות באותו עניין – מחילים עליו את ההוראה המיטיבה. ברור כי החישוב לפי החוק מיטיב עם מר ברוקר לעומת החישוב לפי צו ההרחבה³⁷.

222. טוענת תחנת השרון כי מכוח צו 2007 חל סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. טענה זו אין לקבל. ראשית, ההפקדות לא היו לקרן פנסיה אלא לביטוח מנהלים, ושנית, תחנת השרון לא הראתה, כדרישת הצו הענפי, כי "ויתרה" על כספי הפיצויים.

223. סוף דבר – **ערעורי הצדדים בקשר לחישוב פיצויי הפיטורים – נדחים.**

5.5 חלף הודעה מוקדמת

224. משמר ברוקר פוטר ללא הודעה מוקדמת, חויבה תחנת השרון לשלם לו חלף הודעה מוקדמת בסכום השווה לשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים - 7,554.68 ₪. זאת לאור הוראת סעיף 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א – 2001, אשר קובעת כי עובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת, ישלם לו מעסיקו "פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת" – במקרה זה חודש ימים. "שכר רגיל" מוגדר בסעיף 1 לחוק הנ"ל כך: "שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים".

225. טענת תחנת השרון בנוגע לחישוב חלף ההודעה המוקדמת דומה במהותה לטענתה בנוגע לחישוב השכר, הקובע לפיצויי פיטורים, ויש לדחותה מאותם טעמים.

226. לאור האמור, נדחה ערעור תחנת השרון בנוגע לחישוב חלף ההודעה המוקדמת.

5.6 פיצוי בגין פיטורים ללא שימוע וללא מכתב פיטורים

227. בית הדין האזורי ציין כי מר ברוקר פוטר ללא שימוע וכי כעבור תשעה ימים ממועד הפיטורים – ביום 22.6.10 - התקיימה במשרדי תחנת השרון שיתה שהוגדרה כשימוע ואשר במהלכה הוצע לו – תן בעל פה ותן במכתב סיכום המגישה – לחזור לעבודה. בית הדין האזורי עמד על הקושי שבקיום שימוע מאוחר, אך קבע כי שוכנע שכוונת תחנת השרון היתה להשיב את מר ברוקר לעבודה וכי היה באותו

³⁷ על פי חוק פיצויי פיטורים והתקנות, זכאי מר ברוקר לפיצויי פיטורים בשיעור של 52,580.57 ₪, ואילו לפי הצו הענפי זכאי היה מר ברוקר לפיצויי פיטורים בשיעור של 40,196 ₪ בלבד (מכמת 150% שכר העבודה, ללא פרמית ההובלה, כ- 6.96 שנות הוותק).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19460-04-11

ע"ע 50395-09-12

ע"ע 34565-04-11

שימוע מאוחר כדי "לתקן את הפגם שנגרם לו, עת פוטר לאלתר". בית הדין האזורי קבע כי מר ברוקר לא הוכיח את הנזקים הכספיים שטען להם בשל פיטוריו ללא שימוע, ולאור הקביעות האמורות החליט שלא לפסוק לו פיצוי בגין פיטורים ללא שימוע.

228. גם תביעת מר ברוקר לפיצוי בגין אובדן של חודש וחצי דמי אבטלה בשל אי קבלת מכתב פיטורים נדחתה, וזאת הן משום שמר ברוקר לא הוכיח את הסיבה שבעטיה נדחתה תביעתו לדמי אבטלה בגין התקופה האמורה והן משום שמר ברוקר לא מיצה את זכותו להשיג על החלטת המוסד לביטוח לאומי בעניין זה.

229. במסגרת הערעור שכנגד טוען מר ברוקר כי בית הדין האזורי שגה בכך שלא פסק לו ו"לו סכום כלשהו בגין כך, אף לא את הפסדיו הנובעים מאי קבלת דמי אבטלה לתקופה שלאחר פיטוריו, וזאת בהעדר מכתב פיטורים".

230. לאחר בחינת החומר הרלוונטי וטענות הצדדים, מצאנו לנכון לדחות את ערעורו של מר ברוקר בעניין זה.

לא כל מקרה של פיטורים ללא שימוע מחייב מוּן פיצוי כספי. לא מצאנו עילה להתערב בשיקול דעתו של בית הדין האזורי, שלפיו בנסיבות העניין דנן, ובכלל זה קיום שימוע מאוחר אמיתי, אין מקום לפסוק למר ברוקר פיצוי בגין העדר השימוע.

לעניין דמי האבטלה – לאור קביעות בית הדין האזורי בעניין זה, בדין לא נפסק למר ברוקר פיצוי בעילה זו.

5.7 סיכום

231. לאור המקובץ, אנו קובעים ביחס לערעורה של תחנת השרון כך:

נדחה ערעורה העקרוני של תחנת השרון נגד חיובה לשלם למר ברוקר גמול ש"ג, אך מתקבל בחלקו ערעורה בנוגע לסכום הגמול האמור – כאמור בסעיף 194 לעיל.

מתקבל בחלקו ערעורה של תחנת השרון בנוגע לפיצוי בגין קרן ההשתלמות – כאמור בסעיף 205-206 לעיל.

מתקבל ערעור בנוגע לפיצוי בגין קרן הפנסיה – כאמור בסעיף 215 לעיל.



בית הדין הארצי לעבודה

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

ערעורה של תחנת השרון בנוגע לסכום פיצויי הפיטורים וחלף ההודעה המוקדמת – נדחה, כאמור בסעיפים 223 ו-226 לעיל.

232. הערעור שכנגד שהגיש מר ברוקר נדחה כולו.

233. מר ברוקר ישלם לתחנת השרון שכר טרחת עו"ד בסכום של 5,000 ₪.

6. סוף דבר

234. בכל הנוגע לערעורים הנוגעים למר מזור אנו פוסקים כמפורט בסעיפים 161 - 164 לעיל.

235. בכל הנוגע לערעור ולערעור שכנגד בעניינו של מר ברוקר אנו פוסקים כמפורט בסעיפים 231 - 233 לעיל.

ניתן היום, כ' חשוון תשע"ז (03 נובמבר 2016) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן איטח,
שופט

ורדה וירט-ליבנה,
סגנית נשיא

יגאל פליטמן,
נשיא, אב"ד

גברת יודפת הראל בוכריס,
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר ראובן רבינוביץ,
נציג ציבור (עובדים)