|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בחיפה** |
|  |
| סע"ש 5926-05-13 Okbamikael Tsagay נ' אליאס עראף ואח' | 7 דצמ 20145926-05-13 |
|  |
| **השופט** | אסף הראל |
|  |
| **תובעים** | 1. Okbamikael Tsagay2. Okbamikael Gergishע"י עו"ד ל' עמר וד' בר חווה |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **נתבעים** | 1. אליאס עראף2. חאתם עראף3. ג'ול עראף4. סולימאן עראףע"י עו"ד נ' סוסאן |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|   |

1. התובעים, שני אחים אזרחי אריתראה, הועסקו כפועלים בחווה אשר בבעלות הנתבעים. עם סיום העסקתם, עותרים הם בתביעתם כאן לחייב את הנתבעים בתשלום זכויות סוציאליות שונות הקמות להם, לטענתם, מכח עבודתם בחווה ונסיבות סיום העסקתם שם. הנתבעים מכחישים את טענות התובעים ואת זכאותם לסעדים הנתבעים על ידם.
2. על התשתית העובדתית הבאה לא היתה מחלוקת. לפי תשתית מוסכמת זו, התובעים - אשר הנם עובדים זרים כהגדרת מונח זה בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 - הועסקו כעובדים שכירים של הנתבעים כפועלים בחוות "אפק" באעבלין, בה מגדלים חזירים (להלן- החווה). הוסכם, כי ככל שבתביעות כאן תקבע חבות כלשהי של המעסיקים, ישאו בה הנתבעים ביחד ולחוד.
3. התובע Tsagay (להלן- Tsagay) החל בעבודתו ביום 1.7.11 וסיים לעבוד בחווה ביום 30.11.12. התובע Gergish (להלן- Gergish) החל בעבודתו ביום 22.11.11 וסיים לעבוד ביום 7.3.13. התובעים היו עובדים בשכר. לא היה חולק כי ככל שמגיעים לתובעים הפרשי שכר או זכויות כספיות אחרות, יש לחשבם לפי תעריף שכר מינימום. שכרם של התובעים שולם להם בהמחאות שהנפיקו הנתבעים. ככלל, קיבלו התובעים לידיהם את סכום הנטו הנקוב בתלושי השכר שהנפיקו להם הנתבעים. בין הצדדים לא נכרת חוזה העסקה בכתב, והנתבעים לא נתנו לתובעים הודעה בכתב על תנאי העסקה. על תנאי העסקת התובעים אצל הנתבעים חלו הוראות צו ההרחבה בענף החקלאות (להלן- צו ההרחבה).
4. עוד אין חולק כי התובעים התגוררו בחווה. הנתבעים לא ניהלו לגבי התובעים פנקס שעות עבודה כהגדרתו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א- 1951 (להלן- חוק שעות עבודה ומנוחה). אין גם מחלוקת כי אין כיום בידי הנתבעים רישום של שעות העבודה של התובעים, אשר לטענת הנתבעים נערך על ידם בזמן אמת. הצדדים לא היו חלוקים על כך כי מתכונת העסקתם של התובעים לא נפלה משישה ימים בשבוע, הגם שנותרה מחלוקת האם אלה הועסקו במתכונת של שבעה ימים.
5. בכל הנוגע לנסיבות סיום העסקת התובעים, אין חולק כי Tsagay התפטר. באשר ל- Gergish, קיימת מחלוקת אם פוטר או התפטר. אין מחלוקת כי אף אחד מהצדדים לא נתן לצד השני הודעה מוקדמת בכתב לפני סיום יחסי עובד-מעביד.
6. בעוד הצדדים חלוקים האם התובעים ניצלו בפועל את ימי החופשה שלהם, היו התובעים נכונים לראות ברכיב ה"חופש" בתלושי השכר כפדיון חופשה בזמן העסקתם שיש להביאו בחשבון במסגרת חישוב זכאותם לפדיון חופשה בסיום ההעסקה. הוסכם כי באשר לפדיון חופשה בסיום ההעסקה, לא נותרו הנתבעים חבים ל- Tsagay דבר, ול- Gergish חבים הם סך של 180 ש"ח בלבד. משכך אנו פוסקים לו סכום זה, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מתום תקופת ההעסקה, היינו מיום 7.3.13. באשר לדמי ההבראה, הוסכם כי רכיב זה בתלושי השכר משקף דמי הבראה אותנטיים, וכי הנתבעים לא נותרו חבים ל- Gergish דבר בגין דמי הבראה. עוד הוסכם, כי הנתבעים נותרו חבים ל- Tsagay סך של 927.5 ש"ח בגין דמי הבראה. אנו פוסקים לו סכום זה בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מתום תקופת ההעסקה, היינו מיום 30.11.12. הוסכם גם כי הנתבעים לא נותרו חבים דבר לשני התובעים בגין דמי חגים, וזאת מבלי שהתובעים חוזרים בהם מטענתם כי עבדו בחווה מדי יום. הצדדים היו חלוקים בשאלה האם ניתנה להם אפשרות לנוח ביום המנוחה השבועי שלהם, אולם הסכימו כי יום המנוחה השבועי לו היו הם זכאים היה יום שבת.
7. לא היתה מחלוקת כי הגם שהתובעים היו זכאים שיופרשו עבורם כספים לקרן פנסיה לפי הוראות צו ההרחבה, הנתבעים לא הפרישו עבור התובעים כספים כלשהם כאמור. לפיכך, לא היה חולק גם כי הנתבעים חבים ל- Tsagay סך של 4,290 ש"ח בגין אי הפרשה חלק מעביד לתגמולים לפנסיה. אנו פוסקים לו סכום זה בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מיום 1.4.12, שהוא אמצע תקופת ההעסקה. ל- Gergish חבים הנתבעים בגין רכיב זה סך של 4,225 ש"ח. אנו פוסקים לו סכום זה בתוספת הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 15.7.12, שהוא אמצע תקופת ההעסקה.
8. לאחר שהוסכם על התשתית העובדתית הנ"ל, נותרה מחלוקת בין הצדדים באשר לזכאותם של התובעים להפרשי שכר אשר נובעים מטענתם בדבר מתכונת יום העבודה שלהם. כן נותרה מחלוקת באשר לזכויות שונות הנתבעות מנסיבות סיום יחסי העבודה.
9. התובעים העידו מטעמם. כן העידו מטעמם מר Asgaha Germay (להלן- Germay) ומרWoldegegis Solomon (להלן- Solomon) שהועסקו אף הם בחווה על ידי הנתבעים. מטעם הנתבעים העיד מר ג'ול עראף, אשר היה אחראי מטעמם של הנתבעים על ענייני העובדים בחווה (להלן- ג'ול); מר אליאס עאסי, מנהל עבודה בחווה (להלן- אליאס); ומר ראיד סמעאן, מנהל החשבונות של החווה (להלן- ראיד). **מתכונת ההעסקה של התובעים**
10. הנתבעים טוענים, כי הגם שלא ניהלו פנקסי עבודה כמתבקש מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, ערכו הם בזמן אמת רישומים מפורטים, הכוללים התייחסות לימי העבודה וההיעדרות של עובדי החווה, שעות עבודה, שעות נוספות, ימי מחלה, וכו'. אין מחלוקת, כאמור, כי כיום הרישומים אינם בנמצא עוד. בהיעדרם אין לנתבעים כל אפשרות להוכיח מה היה תוכנם. בשל כך, אין גם לדעת האם תלושי השכר משקפים את מתכונת עבודתם האמיתית של התובעים.
11. התובעים טוענים כי ימי העבודה שלהם היו בני 11 או 13 שעות- בהתאם לסוג המשמרת שעבדו. Gergish טען כי עבד במשמרת ערב. Tsagay טען כי ככלל עבד במשמרת בוקר. נטען על ידם כי משמרת בוקר החלה בשעה 6:00 והסתיימה בשעה 17:00, במהלכה יצאו להפסקה בין השעות 12:00 ל- 12:30, ואילו משמרת ערב החלה בשעה 17:00 והסתיימה בשעה 6:00 למחרת בבוקר, כאשר במהלכה יצאו להפסקה בין השעות בין השעה 20:00 ועד ל- 20:30. בתביעתם עותרים התובעים לתגמול עבור יום עבודה בן 10.5 שעות, היינו עבור יום עבודה מלא וכן שעתיים וחצי נוספות בכל יום. לפי הנתבעים, משמרת הבוקר החלה בשעה 6:30, והסתיימה בשעה 16:30, ואילו ביום שישי שעות העבודה היו מ- 6:30 ועד ל- 14:00. לפי הנתבעים, במהלך משמרת בוקר זכו התובעים להפסקת צהרים בת שעה בין השעות 11:15 ועד ל 12:15, וכן להפסקה בת רבע שעה בין 9:00 ל- 9:15. נטען כי בימי העבודה שהסתיימו בשעה 16:30 ניתנה הפסקה נוספת בת רבע שעה בין 14:15 ל- 14:30 (סעיף 14 לתצהיר אליאס; סעיף 15 לתצהיר ג'ול). בתצהירים מטעם הנתבעים נטען כי שני התובעים הועסקו במשמרת בוקר וכי Gergish עבד במשמרת לילה רק לעתים חוקות ביותר.
12. מאחר והנתבעים לא יכלו להציג בהליך בפנינו פנקס שעות עבודה ביחס לתובעים, הרי בהתאם לסעיף 26ב(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח- 1958 (להלן- חוק הגנת השכר), עובר הנטל לנתבעים להוכיח את מתכונת העבודה של התובעים. נטל זה עובר לנתבעים גם בנוגע לטענת התובעים בדבר עבודה בשעות נוספות, מאחר והתובעים הביאו ראשית ראיה המלמדת כי עבדו במתכונת שעות הכוללת שעות נוספות. ראשית ראיה זו מצויה בתלושי השכר עצמם שם מופיע מעת לעת רכיב של גמול עבודה בשעות נוספות. ראשית ראיה זו מצויה גם בתצהירם של התובעים הכולל גרסה בנוגע לעבודה בשעות נוספות.
13. בכל הנוגע למתכונת העבודה, אנו מקבלים את גרסתם של התובעים במלואה. אנו קובעים כי בעוד ש- Tsagay עבד ככלל במשמרות הבוקר, Gergish עבד דרך קבע במשמרות הערב. גרסת התובעים נותרה עקבית הן בתצהיריהם והן בעדותם, והיא היתה אמינה בעיננו. שנית, גרסה זו נתמכה על ידי עדות העדים מטעמם- Solomon ו- Germay, אשר עבדו בחווה באותה התקופה בה עבדו התובעים, גרו איתם באותה הדירה, ועשו עבודות דומות לאלה אותן ביצעו התובעים. לעניין זה יצויין כי Solomon ו- Germay העידו כי כשעבדו במשמרת ערב, סיימו לעבוד בשעה 05:00 – בעוד ש-Gergish טען כי סיים לעבוד בשעה 06:00 - וכן כי מועד ההפסקה במשמרת זו היה שונה מזה שציין Gergish: הם ציינו שהפסקה היתה בין השעות 23:30 ועד ל 00:00, או בין 00:00 ל-00:30 (עדותם בעמודים 21 ו- 24 לפרוטוקול) ואילו Gergish ציין כי ההפסקה היתה בין 20:00 ל- 20:30 (סעיף 7 לתצהירו). איננו מוצאים כי הבדלים אלו באשר למועד ההפסקה במשמרת ערב או שעת סיום משמרת הערב יש בהם כדי לפגוע במשקל שיש ליתן לגרסת Gergish בנוגע למתכונת ההעסקה שלו. זאת, משאיננו סבורים כי הפערים בין שתי הגרסאות משמעותיים. במהות אין בהן כל סתירה. עולה מהן כי משמרת ערב מתחילה בשעות אחר הצהריים ומסתיימת בשעות הבוקר המוקדמות, משתרעת על פני 12-13 שעות וכי היא כוללת בחובה הפסקה אחת בת חצי שעה. הן Solomon וה- Germay ציינו בעדותם כי פרט להפסקה אחת בת חצי שעה לא היו הפסקות נוספות (עדותם בעמוד 24 ו- 20 לפרוטוקול) ובכך חיזקו את גרסת Gergish כי היתה רק הפסקה אחת (סעיף 7 לתצהירו; עדותו בעמוד 14 לפרוטוקול). טעם נוסף לכך שהבדלים אלו אינם פוגעים במשקל שיש לייחס לגרסת התובעים הינו שלא הוכח בפנינו כי בעת שעבד במשמרת ערב, עבד Gergish בצמידות ל- Solomon ול- Germay. אין לשלול כי עבדו בצוותים שונים.
14. איננו מקבלים את גרסת הנתבעים באשר למתכונת עבודתם של התובעים. לצורך כך, העידו מטעם הנתבעים ג'ול ואליאס. מתצהיריהם ועדויותיהם של השניים, לא ניתן היה ללמוד על מתכונת עבודה קבועה וסדורה של התובעים. כך, גרסתם של השניים היתה חלקית, ונסתרה בכל הנוגע לאורך יום העבודה, עצם עבודתם של התובעים במשמרת ערב ומיהות הגורם המפקח על שעות העבודה. ככל שהיו בחווה עובדים ששגרת עבודתם היתה דומה לזו של התובעים- הם לא הובאו על ידי הנתבעים למתן עדות.
15. בתצהירו, ציין אליאס כי היה מגיע בכל בוקר לחווה כבר בשעה 5:30, על מנת להערך לקראת תחילת יום העבודה ולהגעת העובדים (סעיף 10 לתצהירו). באשר לאורך יום העבודה, הבהיר כי זה מתחיל בשעה 6:30 ומסתיים בשעה 16:30, וביום שישי מסתיים בשעה 14:00 (סעיף 11 לתצהירו). עוד ציין כי בנוסף ליום שישי, התובעים נהגו לפחות אחת לשבוע לסיים את עבודתם בשעה 14:00 לצורך סידורים אישיים וכן סידורים הקשורים בוויזה (סעיף 13 לתצהירו). ואולם, גרסה זו נסתרה על ידו עת בעדותו בפנינו ציין אליאס כי שעות עבודתם של התובעים בימים ראשון-חמישי היו לרוב מהשעה 6:30 ועד ל- 14:30, וכי אחת לשבוע יצאו הם בסביבות השעות 12:00-13:00 לסידורים שונים. עוד הוסיף, כי התובעים קיבלו יום חופש כל אימת שהיו צריכים לצאת לתל אביב למטרות ויזה (עדותו בעמודים 32 ו-34 לפרוטוקול). בגרסתו זו של אליאס אין כל התייחסות לעובדה ש-Gergish עבד דרך קבע במשמרות הערב. כאן חשוב להטעים כי לא מצאנו טעם כלשהו לפקפק בגרסת Gergish כי עבד במשמרת ערב. כך, למשל, הוא לא טען כי יש לשלם לו כמות מוגדלת של שעות נוספות בשל כך שעבד בעבודת לילה. אליאס אמנם ציין בתצהירו כי בשעה 16:30 היו מגיעים שומרים (סעיף 15 לתצהירו). אולם הוא לא התייחס לאופי עבודת השומרים, שעות עבודתם, וכן לטענת Gergish כי הוא עצמו עבד במשמרת הערב. יצויין כי מתצהירו ומעדותו של Gergish וכן מעדותו של Solomon, נמצאנו למדים כי בחווה אכן התקיימה משמרת ערב. במשמרת זו עסקו העובדים בכל יתר המטלות הנדרשות מעובדי משמרת הבוקר, בינהן הזרקת זריקות לחזירים, ניקוי החזירים, האכלת החזירים, ופינויים במידה ומתו (עדות Gergish בעמוד 14 לפרוטוקול; עדות Solomon בעמוד 20 לפרוטוקול). התכחשותו של אליאס לכך שעובדים זרים בחווה עבדו בלילות בעבודות שאינן שמירה סתם, כי אם עבודות טיפול בחזירים, וכי בין עובדים אלו נמנה דרך קבע התובע Gergish, מביאה אותנו להקנות משקל מועט לגרסתו של אליאס.
16. טעם נוסף שבגינו אין לקבל את גרסת אליאס בנוגע למתכונת העסקתם של התובעים טמון בכך שלא הוכח בפנינו כי הוא שהה במחיצתם של התובעים במהלך כל יום העבודה שלהם- בין אם במשמרת הבוקר או הערב. מעדויותיהם של התובעים ועדיהם, אשר לא מצאנו טעם שלא לקבלן, עולה כי אליאס לא היה מי שפיקח על עבודת התובעים לאורך יום העבודה - מבחינת שעות התחלה וסיום - ואף לא ראה מתי הם יוצאים להפסקותיהם. באשר ל- Gergish, הרי משקבענו כי עבד באופן קבוע במשמרת הערב, לא יכולה להיות מחלוקת כי לאליאס לא יכולה להיות ידיעה אישית באשר למתכונת עבודתו, שכן אליאס הגיע לחווה רק בשעה 05:30 בבוקר (סעיף 10 לתצהירו) בעוד שמשמרת הערב החלה בשעה 17:00. שנית, מעדותו של Tsagay עלה כי הגם שאליאס היה מי שנכח בתחילת משמרת הבוקר, הוא יצא בטרם המשמרת הסתיימה, והיו אחראים אחרים שעבדו בסמוך אליהם. בענין זה הסביר Tsagay בעדותו כי אליאס וידא כי התחיל לעבוד, אולם היה זה עובד אחר, בשם מועין, אשר היה כל הזמן לידו עד לסוף יום העבודה במשמרת הבוקר (עדותו בעמוד 19 לפרוטוקול). מעדותם של עדי התובעים עלה כי גם הפיקוח במשמרת ערב לא היה של אליאס או של ג'ול. כך, העיד Solomon, שעבד לרוב במשמרת הערב, כי עובד בשם איבראהים ראה מתי התחיל וסיים לעבוד- הגם שלא נשאר בסביבת העובדים במשך שעות העבודה (עדותו בעמוד 21 לפרוטוקול). Germay, בעדותו, ציין כי אכן איבראהים היה מנהל משמרת הערב, ובתוקף תפקידו של זה היה מפקח על עבודתו של Germay (עדותו בעמוד 24 לפרוטוקול). גרסתם זו של התובעים ועדיהם לא נסתרה. איבראהים או מועין כלל לא הובאו למתן עדות על ידי הנתבעים. גרסת התובעים ועדיהם בענין זה היתה עקבית וממנה עלה- וכך אנו קובעים - כי לאליאס לא היתה ידיעה ממקור ראשון באשר לשעות העבודה המדוייקות של התובעים.
17. איננו מקבלים אף את גרסתו של ג'ול באשר למתכונת יום העבודה של התובעים. זאת, משעלו סתירות בין הגרסה שמסר בתצהירו לבין זו אותה ציין בעדותו. כך, ציין הוא בתצהירו כי משמרת הבוקר לכלל עובדיו החלה בשעה 6:30, והסתיימה בשעה 16:30, ואילו ביום שישי, שעות העבודה היו מ 6:30 ועד ל- 14:00 (סעיף 15 לתצהירו). בעדותו שינה את גרסתו. לראשונה עלה ממנה כי קיימת מתכונת העסקה שונה לפועלים מקומיים ומתכונת אחרת לעובדים זרים. באשר לפועלים המקומיים, אשר אינם גרים בחווה ונוסעים אליה וממנה לבתיהם, ציין אליאס כי משמרת הבוקר החלה בשעה 6:30, והסתיימה ב- 14:15 (סעיף 16 לתצהירו). בכל הנוגע לשעות העבודה של התובעים, ציין ג'ול כי אלה השתרעו בין 6:30 ועד 15:30, ולעיתים עד 13:30 או 14:30, וכי מי שעבד עד 16:30 קיבל שעות נוספות (עדותו בעמודים 27-28 לפרוטוקול). טעם נוסף בגינו אין לקבל את גרסת ג'ול הוא שבדומה לאליאס, גם ג'ול לא נכח בשעת תחילת משמרות הבוקר או הערב ובשעת סיומן של משמרות אלו, ולא פיקח ישירות על התובעים. סיבה נוספת המביאה למסקנה כי אין להקנות משקל רב לגרסת ג'ול, היא עצם התעלמותו בגרסתו מהעובדה, אשר התבררה בפנינו, כי עובדים זרים שהועסקו בחווה – ביניהם Gergish, Solomon ו- Germay – עבדו במשמרות ערב בעבודות הקשורות לטיפול בחזירים. גרסתו של ג'ול בענין זה ניסתה למעט מעבודתו של Gergish – ג'ול טען שרק לעתים רחוקות הועסק במשמרת ערב – וגם לטעון כי אופי העבודה היה שמירה (סעיף 18 לתצהירו). כאמור, גרסה זו לא מקובלת עלינו.
18. מהאמור לעיל עולה כי הנתבעים לא עמדו בנטל המוטל עליהם להוכיח את שעות עבודתם של התובעים. לעומת זאת, גרסת התובעים כן הוכחה בפנינו ואנו מאמצים אותה וקובעים כי מתכונת העבודה של התובעים עמדה על 11 שעות עבודה במשמרת הבוקר ו- 13 שעות עבודה במשמרת הערב. ממשך זמן זה יש לנכות חצי שעה של הפסקה שניתנה לתובעים. כאמור, התובעים עתרו להכרה ביום עבודה בן 10.5 שעות- בין אם עבדו בבוקר או בערב- וכך גם נכיר אנו לצורך חישוב התביעה להפרשי שכר עבודה. **עבודה ביום המנוחה**
19. התובעים טוענים כי במהלך כל תקופת העסקתם בחווה עבדו שבעה ימים בשבוע. הנתבעים טוענים כי מתכונת העבודה של התובעים, כמו של כל יתר עובדיהם, עמדה על שישה ימים בשבוע שכן כל עובד זכה ביום מנוחה בהתאם לדתו, כמתחייב מכח הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה (סעיפים 8 ו-12 לתצהיר אליאס; סעיפים 12 ו-15 לתצהיר ג'ול). כאמור, לא היתה מחלוקת כי בכל הנוגע לתובעים יום המנוחה שלהם הינו שבת.
20. דין טענות התובעים להתקבל. גם כאן, מוטל הנטל על הנתבעים בשל היעדרו של פנקס שעות עבודה. בבסיס קביעתנו כי התובעים הועסקו בימי שבת עומדים מספר טעמים. ראשית, הן התובעים והן העדים מטעמם ציינו זאת בתצהיריהם (סעיף 9 לתצהירו של Gergish; סעיף 7 לתצהירו של Tsagay; סעיפים 4-5 לתצהירו של Germay; סעיפים 4-5 לתצהירו של Solomon), וכן העידו על כך בפנינו (עדותו של Gergish בעמוד 14 לפרוטוקול; עדותו שלTsagay בעמודים 15-16 ו- 17 לפרוטוקול; עדותו של Germay בעמוד 25 לפרוטוקול; עדותו של Solomon בעמוד 22 לפרוטוקול). גרסאותיהם נותרו עקביות, תמכו זו בזו, ולא מצאנו טעם שלא לקבלן. שנית, הוכח בפנינו כי מבחינת אופי העבודה, לא היה שוני בין זו אשר נעשית בימי חול לבין לזו שנעשית בימי שבת. מעדותו של Tsagay עלה כי יום השבת היה ככל יתר הימים- שכן אף ביום זה היה צורך לשאת בכל המטלות הרגילות ובהן האכלת החזירים, לסייע בלידות ולהעניק טיפול רפואי לחזירים (עדות Tsagay בעמוד 17 לפרוטוקול). בנוסף, עסקינן במשק בעלי חיים, אשר חייב לספק מענה לחזירים שחיו בו, אשר בוודאי לא ידעו להבחין בין ימי מנוחה ויום עבודה רגיל (עדות Tsagay בעמוד 16 לפרוטוקול). גרסה זו של Tsagay סבירה בעיננו, עת מביאים בחשבון כי ענין לנו בחווה חקלאית העוסקת בגידול בעלי חיים. הנתבעים לא הצליחו לסתור גרסה זו. כך, על אף שאליאס ציין בעדותו כי הרבה עבודות אינן נעשות בימי שבת (עדותו בעמוד 33 לפרוטוקול), הוא לא הכחיש כי עבודות מסויימות כן נדרשות בימי שבת. לא נטען על ידו בשום שלב כי בימי שבת אין צורך בטיפול בבעלי החיים. לפיכך, איננו מקבלים את טענת הנתבעים לפיה אופי העבודה ביום שבת היה כזה שהצריך כח אדם מצומצם (עדות אליאס בעמוד 34 לפרוטוקול).
21. טענת ההגנה העיקרית של הנתבעים בנוגע לימי שבת היתה כי עובדים אחרים עבדו בימים אלו, ועל כן לא נדרשה עבודת התובעים. טענה זו לא הוכחה. ראשית, מספר העובדים במצבת כח האדם של החווה לא הוכח. כך, בעוד שג'ול ואליאס טענו כי ישנם למעלה מ-30 עובדים (סעיף 8 לתצהיר אליאס; סעיף 12 לתצהיר ג'ול), התובעים ועדיהם טענו כי סך העובדים עומד על 18-20 בלבד (עדות Gergish בעמוד 14 לפרוטוקול; עדות Solomon בעמוד 22 לפרוטוקול). ממילא לא הוכח לנו - כטענת הנתבעים- כי מתוך עובדי הנתבעים, היו מספיק עובדים שיום מנוחתם אינו שבת (עדות ג'ול בעמוד 29 לפרוטוקול). הנתבעים אף לא הצליחו למנות שמות של עובדים אחרים שהועסקו אצלם ועבדו בשבת (עדות אליאס בעמוד 33 לפרוטוקול). אף לא הובא למתן עדות על ידי הנתבעים עובד כלשהו כדי שיעיד על כך שעבד בימי שבת אשר אינו יום מנוחתו השבועי.
22. בנוסף, לא היתה מחלוקת כי התובעים התגוררו בחווה, שלא כמו כל יתר העובדים. סביר בעיננו כי לשם ביצוע העבודה בימי שבת, היה נוח יותר מבחינת הנתבעים לעשות שימוש בעובדים אשר נמצאים כבר במקום, שאין צורך שיגיעו במיוחד מבתיהם. כך, לדוגמה, בכל הנוגע לאורך יום העבודה בחווה, הסביר ג'ול כי עובדים שאינם גרים בתחומי החווה סיימו את יום העבודה בשעות מוקדמות יותר כי הם נדרשים לנסוע חזרה לבתיהם (עדותו בעמוד 27 לפרוטוקול). בנוסף, התובעים ועדיהם הבהירו כי העובדה שהם גרים בחווה משמעה שהם תמיד זמינים לעבוד. כך, Tsagay ציין כי לא יצא כלל מהחווה בימי שבת (עדותו בעמוד 19 לפרוטוקול) ו-Solomon הסביר כי ממילא אין לו לאן ללכת בימי שבת (עדותו בעמוד 22 לפרוטוקול).
23. זאת ועוד. התברר כי התובעים, כעובדים זרים, לא תמיד ידעו - ואף אם ידעו לא תמיד יכולים היו להרשות לעצמם מבחינה כלכלית - להתנגד למתכונת הקבועה כוללת עבודה ביום המנוחה השבועי. Gergish הסביר בענין זה כי לא היתה לו אפשרות לבחור יום מנוחה, וכלל לא נאמר לו שיקבל חופש, או שלא יעבוד בשבת, וכי נאלץ להיענות לתנאי העבודה שהציעו הנתבעים (עדותו בעמוד 13 לפרוטוקול). כך, Tsagay ציין כי לא היתה לו ברירה אלא לעבוד בשבת (עדותו בעמוד 16 לפרוטוקול).
24. כעולה מכל האמור לעיל, אנו קובעים כי התובעים עבדו בקביעות גם ביום המנוחה השבועי שלהם- יום שבת- במשך מלוא תקופת ההעסקה שלהם בחווה, וכי לפיכך הוכח כי עבדו במתכונת של שבעה ימים בשבוע. **היעדרויות וחופשה שנתית**
25. כאמור, קבענו לעיל כי במהלך חודשי העסקתם של התובעים בחווה עבדו הם שבעה ימים בשבוע. עוד אנו קובעים, כי פרט למספר ימים ספורים במהלך תקופת עבודתם, לא יצאו הם לימי חופש, הגם שקיבלו תשלום תמורתם. קביעתנו זו מבוססת על מספר טעמים. ראשית, הנתבעים לא הציגו בפנינו פנקס חופשות, בניגוד לאמור בסעיף 26 לחוק חופשה שנתית, התשי"א- 1951. הנתבעים טוענים כי התובעים יצאו לחופש באופן סדיר, לצרכי סידורי ויזה, לקניות, לאירועים משפחתיים ולביקור קרובים. הדבר, לטענתם, משתקף בתלושי השכר שלהם. יש לדחות טענה זו. הגם שבתלושי השכר של התובעים ישנה התייחסות לצבירת ימי החופשה שלהם וכן אינדיקציה לניצולם, אין לראות בכך ניהול פנקס חופשות ומשכך הנטל להוכחת ניצול ימי החופשה הוא על הנתבעים. בענייננו, לא הוכיחו הנתבעים כי האמור בתלושי השכר אינו פיקציה, משלא הוצג פנקס שעות עבודה ממנו ניתן ללמוד מתי שהו התובעים בחופש. עוד נוסיף, כי מתכונת ניצול ימי החופשה נראית תמוהה בעיננו, משעיון במספר ימי העבודה המצויין על גבי תלושי השכר מעלה כי כאשר סוכמים יחדיו את הנתון בתלושי השכר בנוגע לכמות ימי העבודה, ימי חג וימי חופשה - שבגינם שולם סכום ברכיב נפרד בתלוש השכר – עולה מתכונת העסקה של למעלה משישה ימים בשבוע, עובדה שהוכחשה על ידי הנתבעים. כך, למשל, בתלוש שכר לחודש 6/12 של Tsagay נרשמו 27 ימים מתוך סך הכל 30 ימים באותו החודש. כך, למשל, בתלושי שכר לחודשים 12/11, 5/12, 7/12 ו- 8/12 של Gergish נרשמו 28 ימים מתוך סך הכל 31 ימים באותו החודש. כמו כן, מעדותו של Tsagay עולה כי הוא נעדר מעבודתו לעיתים ליותר מיום בחודש (עמוד 19 לפרוטוקול), אולם פדיון החופש ששולם לו בכל אחד מתלושי השכר שהוצגו לנו- כשזה שולם- היה עבור יום עבודה אחד. משכך, שוכנענו כי התשלומים שהופיעו בתלוש השכר של התובעים ברכיב "חופש" לא היוו תמורה עבור חופשה שניתנה להם בפועל, אלא תחת זאת היו פדיון חופשה שבוצע תוך כדי קיומם של יחסי העבודה בין הצדדים. כאמור, התובעים אינם מתעלמים מסכומים אלו לצורך חישוב תביעתם ברכיב של פדיון חופשה.
26. טעם נוסף בגינו בחרנו לאמץ את גרסת התובעים בעניין זה הינו העובדה כי גם בסוגיה זו נותרה גרסתם של התובעים עקבית. כך, טען Gergish בתצהירו כי כל אימת שביקש יום חופש, נענה בשלילה (סעיף 14 לתצהירו). בעדותו ציין כי הנתבעים כלל לא אמרו לו כי יש אפשרות כי יקבל ימי חופש כחלק מתנאי העבודה (עדותו בעמוד 13 לפרוטוקול). אף Tsagay הבהיר כי במסגרת העבודה, לא הורשו העובדים לקחת ימי חופש (סעיף 14 לתצהירו). התברר כי באשר לסיבות בגינן נעדרו התובעים מעבודתם, אלו כללו בעיקר יציאות מהחווה לצורך סידורי הוויזה שלהם- בין אם בתל-אביב או בחיפה. Gergish העיד כי נסע אחת לחודשיים-שלושה לתל-אביב לסידורי ויזה שנמשכו יום, וכי לא עבד בימים אלו. הוא הבהיר כי במהלך תקופת עבודתו לא הלך לאירועים משפחתיים, וחגג את כל החגים בחווה (עדותו בעמודים 14-15 לפרוטוקול). בעדותו, ציין Tsagay כי יצא לסידורי ויזה אחת לארבעה חודשים בחיפה, והוסיף כי לעיתים ההיעדרות היתה ליומיים. הוא ציין כי לקניות הלך אחרי שסיים את המשמרת שלו, בשעה 18:00, לחנות שהיתה ממוקמת ליד החווה (עדותו בעמודים 17 ו-19 לפרוטוקול). עוד הוסיף, כי אולי הלך יום אחד לחתונת קרובים, בשעות הבוקר, וכי על היעדרות זו הפחיתו הנתבעים משכרו (עדותו בעמוד 16 לפרוטוקול). יוער, כי מתלושי השכר של התובעים עולה כי התובעים לא תמיד השלימו חודש עבודה מלא- הגם כזה בו עבדו שישה ימים בשבוע כטענת הנתבעים- אולם אין בכך כדי ללמוד כי ימי היעדרות אלו היוו ימי חופשה בפועל או כי לא עבדו בפועל חודש מלא במתכונת של שבעה ימים בשבוע. זאת, משכאמור לא הוצג רישום כלשהו של ימי עבודה והיעדרות ביחס לכל אחד מהתובעים. הנה כי כן, הוברר בפנינו כי מספר ימי החופשה שניתנו לתובעים היה מצומצם, וככלל נועד לאפשר לתובעים להסדיר את האשרה שלהם. אף אליאס לא הכחיש זאת, עת שבעדותו ציין כי התובעים קיבלו יום חופש כאשר נדרשו לצאת לצרכי ויזה (עדותו בעמוד 32 לפרוטוקול).
27. לפיכך, אנו קובעים כי במהלך תקופת עבודתו של Gergish בחווה, היינו- תקופה בת 15.5 חודשים- שהה בחמישה ימי חופשה, שהם יום חופש אחד, אחת לשלושה חודשים. עוד אנו קובעים, כי במהלך תקופת עבודתו של Tsagay בחווה, היינו- תקופה בת 17 חודשים- שהה בשמונה ימי חופשה, שהם יומיים חופשה אחת לארבעה חודשים. בנוסף, בהתאם לאמור בעדותו, נעדר הוא מעבודתו מחצית מחודש 9/12 בשל כאבי גב. קביעותינו אלו בדבר ימי היעדרותם של התובעים מהעבודה יבואו לידי ביטוי בהמשך לצורך חישוב השכר שאמור היה להשתלם להם. **השכר שיש לשלם לתובעים**
28. בהתאם לקביעותינו באשר למתכונת העבודה של התובעים, נפנה לחשב עתה את הפרשי השכר שיש לשלם לתובעים. לשם כך יש לעמוד, ראשית, על סך השכר שהגיע לתובעים ולנכות מסכום זה, בכל חודש, את הסכום ששולם להם בפועל בגין רכיבים בתלושי השכר שכונו שכר יסוד, שעות נוספות והשלמת שכר.
29. באשר לאופן חישוב השכר בימים א'-ו': משהכרענו כי בכל יום עבודה עבדו התובעים שעתיים וחצי נוספות, מעבר לשמונה שעות העבודה הרגילות, היה אמור השכר בגין ימים אלה להיות מחושב באופן הבא: בימים א'-ה'- שמונה שעות לפי תעריף רגיל, שעתיים בתעריף של 125% ו-חצי שעה בתעריף של 150%. עבור עבודתם ביום ו', זכאים הם לשכר רגיל שעתי בעבור שלוש השעות הראשונות. בעד השעות הרביעית והחמישית זכאים הם לשכר בתעריף של 125%, בעד השעות שבין השישית לעשירית, ובגין מחצית השעה ה-11, זכאים הם לשכר לפי תעריף של 150% (ע"ע (ארצי) 188/06 בוג'ו – קל בניין בע"מ, פסקה 45 לפסק הדין (28.11.2010)). אולם, מאחר וסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר מגביל את גמול השעות הנוספות ל- 15 שעות בשבוע, הרי בחישוב תעריפי השכר בימי שישי יובאו בחשבון שעתיים בתעריף של 125% ועוד- 0.5 שעות בתעריף של 150%. יתרת השעות- אחרי מחצית השעה השישית- יהיו לפי תעריף 100%.
30. באשר לאופן חישוב השכר ביום שבת: בהתאם לסעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, זכאי היה כל אחד מהתובעים כי שכרו בגין עבודה במנוחה השבועית יחושב באופן הבא. עבור שמונה השעות הראשונות, שכר בתעריף של 150%; עבור השעות התשיעית והעשירית בתעריף של 175%, ועבור מחצית השעה ה-11, תעריף של 200% מהשכר השעתי (ע"ע (ארצי) 300175/97 כהן - עיריית נהריה, פד"ע לז 49, פסקה 13 לפסק הדין (2001)). אולם, בשל העובדה כי בימי החול עבדו התובעים מעל ל-15 שעות נוספות שבועיות, יש לחשב את שכרם בימי מנוחה שבועית לפי תעריף של 150% לשעה בלבד.
31. להלן נציג את אופן החישוב של השכר שהיה על הנתבעים לשלם לתובעים, תוך התחשבות בתעריפי השעות הנוספות. נאבחן את החישוב בין חודש עבודה מלא, לבין חודש שבו היתה היעדרות.
32. בגין חודש עבודה מלא בו עבדו שני התובעים חמישה ימי חול, יום שישי ויום שבת – כמות של 10.5 שעות בכל יום - ייעשה החישוב כך: חמישה ימים X שמונה שעות עבודה בתעריף של 100%; חמישה ימים X שעתיים בתעריף 125%; חמישה ימים X 0.5 שעות בתעריף 150%. סך הכל, מדובר ב- 56.25 שעות בתעריף 100%. סך כל השעות הנוספות במהלך ימי א'-ה' בשבוע עבודה מלא עמד על 12.5 שעות. עבור ימי שישי, זכאים התובעים לתשלום עבור שלוש שעות בתעריף של 100%- הן שלוש השעות הראשונות ביום שישי; לשעתיים בתעריף של 125%; ל- 0.5 שעות בתעריף של 150%; ועוד חמש שעות בתעריף של 100%, שכן לגביהן כבר מיצו התובעים את כמות 15 השעות הנוספות השבועיות הקבועה בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר. עבור יום שישי בשבוע עבודה מלא, זכאים היו התובעים לתשלום עבור 11.25 שעות, בתעריף של 100%. באשר לתשלום בגין עבודה ביום המנוחה זכאים התובעים לתשלום בתעריף 150% בגין כל היום. זאת, כאמור, משהסתיימה מכסת השעות הנוספות של התובעים – הקבועה בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר – כבר במהלך יום שישי. משכך, עבור עבודה ביום שבת, בשבוע עבודה מלא, זכאים היו התובעים שישולם להם עבור 15.75 שעות בתעריף של 100%. בסך הכל, בשבוע עבודה מלא של שבעה ימים, זכאים היו התובעים לתשלום עבור 83.25 שעות בתעריף של 100%. בסך הכל לחודש עבודה מלא, בן 4.2 שבועות, זכאים היו התובעים לתשלום עבור 349.65 שעות בתעריף של 100%.
33. מכאן נעבור לבחון מה היה שכרו של Gergish כאשר נעדר מהעבודה. קבענו לעיל כי אחת לשלושה חודשים נעדר Gergish מעבודתו ליום שלם, על מנת להסדיר את ענייני הוויזה. לפיכך, בחישוב שערכנו הופחת יום עבודה אחד - שהוא יום חול - מכמות ימי העבודה באותו החודש. כך, חושבו באותו החודש 3.2 שבועות מלאים, בהתאם לחישוב שהוצג לעיל, ואליהם התווסף שבוע עבודה חלקי בן ארבעה ימי חול, שחושב באופן הבא: ארבעה ימים X שמונה שעות עבודה בתעריף של 100%; ארבעה ימים X שעתיים בתעריף 125%; ארבעה ימים X 0.5 שעות בתעריף 150%. סך הכל, מדובר ב- 45 שעות בתעריף 100%. סך כל השעות הנוספות במהלך ארבעת ימי החול עמד על 10 שעות. עבור ימי שישי, בשבוע מקוצר זה, זכאי היה Gergish לתשלום עבור שלוש שעות בתעריף של 100%- הן שלוש השעות הראשונות ביום שישי; לשעתיים בתעריף של 125%; ל- 3 שעות בתעריף של 150%; ועוד 2.5 שעות בתעריף של 100%, שכן בשלב זה כבר Gergish סיים את מכסת 15 השעות הנוספות השבועיות הקבועה בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר. היינו, עבור יום שישי בשבוע עבודה בן ארבעה ימי חול, זכאי היה Gergish לתשלום עבור 12.5 שעות, בתעריף של 100%. באשר לתשלום בגין עבודה ביום המנוחה זכאי היהGergish לתשלום בתעריף 150% בגין כל היום מכח הטעמים שפורטו לעיל. משכך, עבור עבודה ביום שבת, בשבוע עבודה בן ארבעה ימי חול, זכאי היה Gergish שישולם לו עבור 15.75 שעות, בתעריף של 100%. בסך הכל, בשבוע עבודה בן ארבעה ימי חול, יום שישי אחד ויום שבת אחד, זכאי היה Gergish לתשלום עבור 73.25 שעות בתעריף של 100%. מכאן, שבחודש עבודה בן 4.2 שבועות, בו נעדר Gergish רק בשבוע אחד במשך יום אחד, זכאי היה הוא לתשלום עבור 339.65 שעות בתעריף של 100%.
34. יש מקום להביא, במסגרת החישוב, גם חודשים בהם עבד Gergish באופן חלקי. מדובר בחודשים 11/2011 ו- 3/2013. באשר לחודש 11/11, Gergish החל את עבודתו ביום 22.11.11. לפיכך במהלך חודש 11/11 עבד הוא במשך שמונה ימים בלבד. לכן במהלך אותו החודש זכאי הוא לתשלום עבור שבוע עבודה מלא, בן חמישה ימי חול, יום שישי ויום שבת- בהתאם לחישוב שהצגנו לעיל, היינו - לתשלום עבור 83.25 שעות בתעריף של 100%, וכן לתשלום עבור יום עבודה נוסף, שיהיה יום חול. בגין יום נוסף זה, זכאי Gergish לתשלום עבור שמונה שעות עבודה בתעריף של 100%; שעתיים בתעריף 125%; ו- 0.5 שעה בתעריף של 150%. סך הכל, עבור שמונת ימי העבודה הראשונים של Gergish, אותם עבד בהלך חודש נובמבר 2011, זכאי הוא לתשלום עבור 94.5 שעות בתעריף של 100%. באשר לחודש 3/13, סיים Gergish את עבודתו ביום 7.3.13. היינו, במהלך חודש 3/13 עבד שבוע ימים בלבד. בגין שבוע עבודה מלא זה, זכאי Gergish, כאמור, לתשלום עבור 83.25 שעות בתעריף של 100%.
35. אף Tsagay נעדר מעבודתו בחווה לצורך סידורי ויזה. לצורך כך, החסיר Tsagay יומיים מדי ארבעה חודשים. לפיכך, בחישוב שערכנו הופחתו שני ימי עבודה - שהם ימי חול - מכמות ימי העבודה באותו החודש. כך, חושבו באותו החודש 3.2 שבועות מלאים, בהתאם לחישוב שהוצג לעיל, וכן התווסף שבוע בן שלושה ימי חול, יום שישי ויום שבת. בגין ימי החול החישוב הוא - שלושה ימים X שמונה שעות עבודה בתעריף של 100%; שלושה ימים X שעתיים בתעריף 125%; שלושה ימים X 0.5 שעות בתעריף 150%. סך הכל, מדובר ב- 33.75 שעות בתעריף 100%. סך כל השעות הנוספות במהלך שלושת ימי החול עמד על 7.5 שעות. עבור ימי שישי בשבוע מקוצר זה, זכאי היה Tsagay לתשלום עבור שלוש שעות בתעריף של 100%- הן שלוש השעות הראשונות ביום שישי; לשעתיים בתעריף של 125%; ול-5.5 שעות בתעריף של 150%. היינו, עבור יום שישי בשבוע עבודה בן שלושה ימי חול זכאי היה Tsagay לתשלום עבור 13.75 שעות בתעריף של 100%. באשר לתשלום בגין עבודה ביום המנוחה זכאי היה Tsagay לתשלום בתעריף 150%, בגין כל היום- היינו 10.5 שעות- שכן סיים במהלך יום שישי את מכסת 15 השעות הנוספות השבועית הקבועה בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר. משכך, עבור עבודה ביום שבת, בשבוע עבודה בן שלושה ימי חול ויום שישי אחד, זכאי היה Tasgay שישולם לו עבור 15.75 שעות, בתעריף של 150%. בסך הכל, בשבוע עבודה בן שלושה ימי חול, יום שישי ויום שבת זכאי היה Tsagay לתשלום עבור 63.25 שעות בתעריף של 100%. ובסך הכל לחודש עבודה בן 4.2 שבועות, בו נעדר Tsagay ליומיים במשך שבוע אחד בלבד, זכאי היה הוא לתשלום עבור 329.65 שעות, בתעריף של 100%.
36. יש מקום ליתן את הדעת לחודש 9/12 בו עבד Tsagay 12 ימים בלבד מפאת מחלתו. לפיכך, בחודש זה יהיה זכאי Tsagay לתשלום בגין שבוע עבודה מלא, בן 83.25 שעות בתעריף של 100%, וכן לתשלום עבור חמישה ימי חול, היינו, 56.25 שעות, בתעריף של 100%. סך הכל, במהלך חודש 9/12, זכאי היה Tsagay כי ישולם לו עבור 139.5 שעות, בתעריף של 100%. נציין כי Tsagay לא טען כי מגיעים לו דמי מחלה בגין ימים אלו.
37. לאחר סכימת השכר לו היו זכאים התובעים, בניכוי השכר ששולם להם בפועל בגין שכר יסוד, שעות נוספות והשלמת שכר, עולה כי הנתבעים חבים ל- Gergish סך של 38,513 ש"ח, אותו עליהם לשלם לו בתוספת הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 15.7.12, הוא אמצע תקופת ההעסקה. ל- Tsagay חבים הם סך של 44,529 ש"ח אותו ישלמו בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מיום 1.4.12, הוא אמצע תקופת ההעסקה. סכומים אלו אינם עולים על הסכום שתבעו התובעים בכתב התביעה ברכיב "השלמה לשכר מינימום" ו"שכר שעות נוספות" - שני רכיבי תביעה עליהם עמדו גם בדיון בפנינו (החלטה בעמוד 11 לפרוטוקול). לא מצאנו לחייב את הנתבעים בתשלום פיצויי הלנת שכר. ראשית, חלק מהתביעה להלנת שכר התיישן. שנית, מדובר בסעד שממילא מצוי בשיקול דעתו של בית הדין. בנסיבות דנן, בהן היתה מחלוקת על מתכונת העבודה, לא מצאנו כי יש מקום לחייב את הנתבעים בפיצויי הלנת שכר. **חישוב הפרשי שכר לתובע Gergish** **חישוב הפרשי שכר לתובע Tsagayנסיבות סיום ההעסקה של התובעים**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| חודש | תעריף שכר מינימום- 100% (ש"ח) | כמות שעות חודשית בתעריף 100% | הערות [היעדרות יום/ יומיים חופשה באותו החודש; חודש חלקי בשל סיום יחסי עבודה או תחילת העסקה] | שכר מגיע ברוטו (ש"ח) | שכר ששולם [שכר יסוד+ שעות נוספות+ הפרשי שכר] ברוטו (ש"ח) | הפרש שכר שמגיע (ש"ח) (ברוטו) |
| נובמבר-11 | 22.04 | 94.5 | תחילת העסקה- 22.11 (8 ימי עבודה) | 2,083 | 1,441 | 642 |
| דצמבר-11 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,432 | 2,274 |
| ינואר-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,190 | 2,516 |
| פברואר-12 | 22.04 | 339.65 | ניכוי יום בגין סידורי ויזה | 7,486 | 5,533 | 1,953 |
| מרץ-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 6,410 | 1,296 |
| אפריל-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,487 | 2,219 |
| מאי-12 | 22.04 | 339.65 | ניכוי יום בגין סידורי ויזה | 7,486 | 5,367 | 2,119 |
| יוני-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,005 | 2,701 |
| יולי-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,393 | 2,313 |
| אוגוסט-12 | 22.04 | 339.65 | ניכוי יום בגין סידורי ויזה | 7,486 | 5,356 | 2,130 |
| ספטמבר-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,163 | 2,543 |
| אוקטובר-12 | 23.12 | 349.65 |   | 8,084 | 5,587 | 2,497 |
| נובמבר-12 | 23.12 | 339.65 | ניכוי יום בגין סידורי ויזה | 7,853 | 4,783 | 3,070 |
| דצמבר-12 | 23.12 | 349.65 |   | 8,084 | 4,863 | 3,221 |
| ינואר-13 | 23.12 | 349.65 |   | 8,084 | 5,149 | 2,935 |
| פברואר-13 | 23.12 | 339.65 | ניכוי יום בגין סידורי ויזה | 7,853 | 4,284 | 3,569 |
| מרץ-13 | 23.12 | 83.25 | סיום העסקה- 7.3.13 (שבוע עבודה) | 1,925 | 1,410 | 515 |
| **סה"כ** | **38,513** ש"ח |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| חודש | תעריף שכר מינימום- 100% (ש"ח) | כמות שעות חודשית בתעריף 100% | הערות [היעדרות יום/ יומיים חופשה באותו החודש; חודש חלקי בשל סיום יחסי עבודה או תחילת העסקה, או בשל מחלה] | שכר מגיע ברוטו (ש"ח) | שכר ששולם [שכר יסוד+ שעות נוספות+ הפרשי שכר] ברוטו (ש"ח) | הפרש שכר שמגיע (ש"ח) (ברוטו) |
| יולי-11 | 22.04 | 349.65 | תחילת עבודה- 1.7.11 | 7,706 | 3,421 | 4,285 |
| אוגוסט-11 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,789 | 1,917 |
| ספטמבר-11 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,563 | 2,143 |
| אוקטובר-11 | 22.04 | 329.65 | ניכוי יומיים בגין סידורי ויזה | 7,265 | 5,205 | 2,060 |
| נובמבר-11 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,724 | 1,982 |
| דצמבר-11 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 3,995 | 3,711 |
| ינואר-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 4,985 | 2,721 |
| פברואר-12 | 22.04 | 329.65 | ניכוי יומיים בגין סידורי ויזה | 7,265 | 5,114 | 2,151 |
| מרץ-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 5,743 | 1,963 |
| אפריל-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 4,386 | 3,320 |
| מאי-12 | 22.04 | 349.65 | אין תלוש- שכר חושב כממוצע שכר חודש קודם ועוקב | 7,706 | 4,764 | 2,942 |
| יוני-12 | 22.04 | 329.65 | ניכוי יומיים בגין סידורי ויזה | 7,265 | 5,141 | 2,124 |
| יולי-12 | 22.04 | 349.65 | אין תלוש- שכר חושב כממוצע שכר חודש קודם ועוקב | 7,706 | 4,958 | 2,748 |
| אוגוסט-12 | 22.04 | 349.65 |   | 7,706 | 4,775 | 2,931 |
| ספטמבר-12 | 22.04 | 139.5 | עבד רק 12 ימים מפאת מחלה | 3,075 | 1,899 | 1,176 |
| אוקטובר-12 | 23.12 | 329.65 | ניכוי יומיים בגין סידורי ויזה | 7,622 | 5,606 | 2,016 |
| נובמבר-12 | 23.12 | 349.65 | סיום העסקה- 30.11.12 | 8,084 | 3,749 | 4,335 |
| **סה"כ** | **44,529 ש"ח** |

1. הוכח בפנינו כי שני התובעים התפטרו מעבודתם בחווה. נסיבות התפטרותם אינן מזכות אותם בפיצוי כלשהו.
2. כאמור, לא היתה מחלוקת כי Tsagay התפטר. כך נקוב במוסכמה יד(1) שנקבעה על ידי הצדדים במהלך הדיון המוקדם מיום 18.2.14. כך גם ציין Tsagay בתצהירו (סעיפים 16-17); וכך הודה הוא במסגרת עדותו (עמוד 18 לפרוטוקול). יחד עם זאת, נטען על ידו כי התפטרותו נעשתה על רקע הרעת תנאים, ומשכך זכאי הוא לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963 (להלן- חוק פיצויי פיטורים). בתצהירו טען בענין זה כי בסמוך למועד התפטרותו, מאס בתנאי עבודתו- בינהם העובדה שהתגורר בסמיכות גבוהה לחזירים בחווה, העובדה כי לא יכול היה ליטול חופשה או שלא יכול היה להפחית את העבודה המאומצת. עוד הוסיף, כי חש כאבי גב כתוצאה מהעבודה המאומצת ללא אפשרות מנוחה, ולפיכך ביקש מג'ול ליטול ימי חופשה בתשלום, להפחית את ימי עבודתו ולקבל תשלום עבור זכויותיו. לפי Tsagay, ג'ול השיב לו כי אין אפשרות שייטול ימי חופשה, וכי לא ישולמו הוצאותיו הרפואיות או יתר הזכויות שדרש, תוך שנאמר לו שאם הוא אינו מרוצה, הוא יכול ללכת- אמירה שהובילה לעזיבתו (סעיפים 14-17 לתצהירו). אנו דוחים גרסה זו של Tsagay, ולפיכך גם דוחים את תביעתו לפיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים. באנו לכלל מסקנה כי לא היתה זו הרעת תנאים שהביאה את Tsagay לעזוב את החווה במובן סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים. ראשית, יצויין כי במסגרת עדותו לא חזר Tsagay על גרסה זו, אלא צמצם אותה, כך שהתמקד בכאבי הגב שפקדו אותו כעילה להתפטרותו. Tsagay העיד בענין זה כי במהלך חודש 11/12 היה חולה ואושפז בבית החולים "רמב"ם" בשל בעיות בגב אותן הוא ייחס לעבודתו בחווה. עוד הוסיף כי בית החולים ביקש כי יביא מכתב ממקום עבודתו, אולם ג'ול סירב לתת לו אישור, ולפיכך הוא נאלץ לשאת בהוצאות הטיפול הרפואי בעצמו (עדותו בעמוד 18 לפרוטוקול). גרסתו של Tsagay בעניין זה היתה לא עקבית ביחס לגרסה בתצהירו – בשל כך שהצטמצמה באופן משמעותי - ובכך פגמה במהימנותה. גרסתו של Tsagay בעדותו לפיה נדרש להביא אישור ממעסיקו וכי בסופו של יום היה זה הוא ששילם עבור האשפוז- לא נתמכה בראיות. כך, לא הובאו קבלות המעידות על התשלום, או מסמכים רפואיים המעידים על עצם האשפוז או הטיפול שקיבל, על אף שהטיפול הוענק לו בבית חולים בישראל. בנוסף, מעיון בתלושי השכר של Tsagay עולה כי מדי חודש שולמו עבורו דמי ביטוח לאומי. לפיכך, לא נתן Tsagay הסבר לטעם בגינו ימאן ג'ול ליתן בידיו מכתב לבית החולים.
3. הגם שנסיבות סיום העסקתו של Tsagay אינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים כאמור בחוק פיצויי פיטורים, אנו מקבלים את תביעתו לקבל לידיו פיצוי בגין הפרשות שהיה על המעביד לבצע לקרן פנסיה בגין רכיב פיצויי פיטורים בתקופה בה הועסק אצל הנתבעים- הפרשות אשר בהתאם לאמור בסעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים לא היו חוזרות לידי הנתבעים. Tsagay מבסס זכאות זו על הוראות צו ההרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף במשק, אולם מצאנו כי זהו אינו המקור הנורמטיבי הרלבנטי בעניינו של Tsagay. בעניינו יש להחיל את ההוראה המקבילה הקבועה בצו ההרחבה, שכבר הוסכם כי חל על יחסי העבודה בין Tsagay לנתבעים. לפיכך, היה על הנתבעים להפריש ל-Tsagay בגין רכיב זה בשיעור של 6% משכרו. מצאנו לנכון להעניק סעד זה ל- Tsagay- תוך ביסוסו על הוראות צו ההרחבה - אף שזה לא נתבקש מפורשות. זאת, מאחר והעובדות הנחוצות לצורך ההכרעה הנ"ל הובהרו- עצם תחולת צו ההרחבה. בנוסף, משסעד זה נובע באופן ישיר מהסעד העיקרי אשר התבקש בכתב התביעה, היינו- קבלת הפרשות המעסיק לקרן פנסיה בגין רכיב פיצויי פיטורים (ע"ע 2808-03-12 ימית סינון וטיפול במים בע"מ – קביטקה, פסקה 79 לפסק הדין (10.11.2014)).
4. לא היה חולק כי הנתבעים לא הפרישו מאומה עבור התובעים לקרן פנסיה. לפיכך, מכח הוראות צו ההרחבה, אנו קובעים כי על הנתבעים לשלם ל- Tsagay סך של 2,730 ש"ח בגין רכיב פיצויי פיטורים, שהם 6% משכר מינימום מלא שצריך היה להיות משולם ל-Tsagay בחלוף ששת חודשי הנסיון הראשונים. זאת, מאחר וצו ההרחבה מחייב את המעסיק להפריש לפנסיה בגין פיצויי פיטורים רק עבור עובד קבוע. סכום זה ישא הפרשי ריבית והצמדה מתום תקופת ההעסקה.
5. מכאן לנסיבות סיום יחסי עובד-מעביד בעניינו של התובע Gergish. הצדדים היו חלוקים באשר למיהות היוזם את ניתוק יחסי העבודה של Gergish בחווה, באשר לשאלה האם זה פוטר או התפטר. בתצהירו, ציין Gergish כי ביום 1.3.13 פנה לג'ול, לאחר ששם לב שהפחיתו משכרו החודשי 100 ש"ח בכל חודש בארבעת החודשים אשר קדמו למועד זה, ובסך הכל 400 ש"ח. לפי Gergish, הוא ביקש מג'ול הסבר בגין ההפחתות ודרש כי אלו ייפסקו, תוך שגם דרש תשלום חופשה, שעות נוספות ודמי הבראה. לטענתו, ג'ול השיב לו כי אם הדברים אינם מתאימים לו, הוא יכול ללכת. Gergish טוען עוד בתצהירו כי על אף שהבהיר לג'ול כי הוא מעוניין להמשיך בעבודתו - אולם כי הוא ייאלץ לעזוב אם ההפחתות משכרו יימשכו- ג'ול אמר לו ללכת, ולעזוב את העבודה (סעיף 17 לתצהיר Gergish). הנתבעים, מצידם, טענו כי Gergish עזב את עבודתו בפתאומיות, ללא כל הודעה מוקדמת, וללא קשר לנתבעים או לתנאי העבודה בחווה. הנתבעים דחו את הטענה כי Gergish פנה לג'ול בעניין זכויותיו, או הניכוי הנטען בסך 400 ש"ח משכרו- ניכוי שהוכחש כליל. עוד הם מוסיפים, כי אם תנאי עבודתו של Gergish היו כה קשים, מתמיהה העובדה שהוא בחר להישאר בחווה כארבעה חודשים מלאים לאחר ש- Tsagay התפטר (סעיף 21 לתצהיר ג'ול).
6. הגענו לכלל מסקנה כיGergish היה מי שניתק את יחסי העבודה, עת התפטר מהחווה לאלתר. מסקנה זו מבססים אנו על מספר טעמים. ראשית, בעדותו הבהיר Gergish כי לאחר דבריו של ג'ול, יצא מהחווה, והלך לתל-אביב לחפש עבודה (עדותו בעמוד 12 לפרוטוקול). הוא לא ציין, כבתצהירו, כי היה זה ג'ול אשר אמר לו ללכת, ולעזוב את העבודה. שנית, Gergish עוד ציין בעדותו כי לא עזב את החווה יחד עם אחיו ארבעה חודשים קודם לכן, כיוון שהיה חייב למצוא עבודה, אולם משמצא אחיו בית בתל-אביב, יכול היה להרשות לעצמו לעזוב את העבודה (עדותו בעמוד 13 לפרוטוקול). גם כאן, לא הזכיר Gergish כי היה זה ג'ול אשר יזם את ניתוק יחסי העבודה. עוד הוסיף Gergish כי אחרי שג'ול הפחית לו 400 ש"ח משכרו, החליט לעזוב את העבודה (עדותו בעמוד 13 לפרוטוקול). מכל האמור עולה גרסה ברורה לפיה Gergish התפטר מעבודתו בחווה ביוזמתו ולא פוטר.
7. משהכרענו כי Gergish התפטר מהחווה, נוסיף ונקבע כי איננו מקבלים את גרסתו באשר לעילה אשר הביאה אותו לעזוב את העבודה, שהיא ניכוי 400 הש"ח משכרו. ראשית, אין כל אינדיקציה בתלושי השכר שהונפקו ל- Gergish כי ניכוי כזה אכן היה. כבר הוסכם כי הסכום המופיע בתלושי השכר מבטא נכונה את הסך שהועבר לידי התובעים. שנית, במידה וההפחתה הנטענת היתה משמעותית כל כך עבור Gergish, לא ברור מדוע המתין ארבעה חודשים בטרם הלין על כך בפני ג'ול. זאת ועוד, לא הוכח שהניכוי הנטען - ככל שאכן היה - נעשה שלא כדין, שכן בעדותו מתייחס Gergish לניכוי בגין רכיב של כבלים או אינטרנט- שני שירותים שיכול להיות שאכן עשה בהם שימוש (עדותו בעמוד 12 לפרוטוקול).
8. תחת זאת, נראה לנו סביר כי Gergish בחר שלא להשלים עוד עם תנאי עבודתו וההפרות של זכויותיו- תנאים אותם קיבל עם תחילת עבודתו בחווה שכן היה חדש בארץ ולא ידע מהן זכויותיו (עדותו בעמוד 12 לפרוטוקול). הוא בחר לעזוב את החווה עת ידע כי יהיה לו מקום מגורים חלופי עם אחיו בתל-אביב. היינו, משווידא כי תהיה לו קורת גג, התגבשה האפשרות לעזוב את החווה (עמוד 13 לפרוטוקול). יצויין, כי לא הוכחה בפנינו גרסתו של Gergish, לפיה פנה לג'ול ודרש זכויות שונות, שכן בעדותו התמקד הוא רק בניכוי הנטען משכרו כעילה להתפטרות. שינוי זה בגרסתו פוגע במהימנותה.
9. משקבענו כי Gergish התפטר, אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם לחוק פיצויי פיטורים. אולם כפי שקבענו בעניינו של Tsagay, גם Gergish היה זכאי לקבל לידיו פיצוי בגובה ההפרשה שהיה על הנתבעים להפריש במהלך תקופת עבודתו אצלם לקרן פנסיה בגין רכיב של פיצויי פיטורים. אין חולק כי הפרשה כזו לא בוצעה. לפיכך, אנו קובעים כי על הנתבעים לשלם ל- Gergish סך של 2,395 ש"ח בגין רכיב פיצויי פיטורים, שהם 6% משכר מינימום מלא שצריך היה להיות משולם ל-Gergish ב- 9.5 החודשים האחרונים לעבודתו, שהם תקופת העבודה לאחר תום ששת חודשי הנסיון. סכום זה ישא הפרשי ריבית והצמדה מתום תקופת ההעסקה.
10. יוער, כי Gergish עתר בתצהירו כי ישולם לו פיצוי בגין אי עריכת שימוע (סעיף 22 לתצהירו). טענה זו לא חזרה במהלך עדותו של Gergish, או בסיכומיו. בנוסף, לאור נסיבות סיום העבודה אותן קבענו לעיל - מהן עולה בבירור כי היה זה Gergish אשר יזם את סיום העסקתו בחווה- דין תביעתו ברכיב זה להידחות. **פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת לפני התפטרות**
11. לאור קביעתנו לעיל, בדבר התפטרותו לאלתר של Tsagay, אנו קובעים כי הוא חב לנתבעים פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת בכתב לפני התפטרות. מהסכום שייפסק כאן ל- Tsagay יש לקזז סך של 2,752 ש"ח בגין רכיב זה, עבור 16 ימי הודעה מוקדמת, בהתאם לסעיף 4(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א- 2001. (להלן- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות).
12. Gergish חב אף הוא לנתבעים פיצוי בגין בגין אי מתן הודעה מוקדמת בכתב לפני התפטרות. מהסכום שייפסק כאן ל- Gergish יש לקזז סך של 2,580 ש"ח, שהם פיצוי בגין 15 ימי הודעה מוקדמת בהתאם לסעיף 4(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. **סיכום**
13. אשר על כן על הנתבעים, ביחד ולחוד, לשלם לתובעים תוך 30 ימים מעת שיומצא לנתבעים פסק הדין את הסכומים הבאים:ל- Tsagay-
	* סך של 927.5 ש"ח בגין דמי הבראה. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 30.11.12.
	* סך של 4,290 ש"ח בגין פיצוי בשל הפרשות בחסר של חלק מעביד לתגמולים. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 1.4.12.
	* סך של 44,529 ש"ח בגין הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות וביום המנוחה השבועי. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 1.4.12.
	* סך של 2,730 ש"ח בגין פיצויי פיטורים. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 30.11.12.
	* הוצאות התובע בגין הליך זה בסך כולל של 1,000 ש"ח וכן שכר טרחת באי כח התובע בסך כולל של 6,000 ש"ח.
	* מהסכום המתקבל, יקוזז סך של 2,752 ש"ח, אותו חב Tsagay לנתבעים בגין הודעה מוקדמת. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה מיום 30.11.12. ל- Gergish-
		+ סך של 180 ש"ח בגין פדיון חופשה. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 7.3.13.
		+ סך של 4,225 ש"ח בגין פיצוי בשל הפרשות בחסר של חלק מעביד לתגמולים. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 15.7.12.
		+ סך של 38,513 ש"ח בגין הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות וביום המנוחה השבועי. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 15.7.12.
		+ סך של 2,395 ש"ח בגין פיצויי פיטורים. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה החל מיום 7.3.13.
		+ הוצאות התובע בגין הליך זה בסך כולל של 1,000 ש"ח וכן שכר טרחת באי כח התובע בסך כולל של 5,000 ש"ח.
		+ מהסכומים האמורים, יקוזז סך של 2,580 ש"ח, אותו חב Gergish לנתבעים בגין הודעה מוקדמת. סכום זה יישא הפרשי ריבית והצמדה מיום 7.3.13.
14. לצדדים מוקנית, תוך 30 ימים מעת שיומצא להם פסק דין זה, זכות לערער עליו בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. **ניתן היום, ט"ו כסלו תשע"ה, (07 דצמבר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   |  **Picture 1** |   |   |
| **מר אלי אליהו****נציג מעסיקים** |   | **אסף הראל, שופט** |   | **מר פליצ'ה פלד****נציג עובדים** |