|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע** | | |
|  | | |
| סע"ש 47756-02-13 ואח' זמסקי ואח' נ' תבניות כל בע"מ | | 21 ספט 2015 47756-02-13, 47718-02-13, 47739-02-13 |
|  | | |
| **השופט** | צבי פרנקל | |
|  | | |
| **התובעים** | 1. יעקב זמסקי 2. פיבוברוב איוון 3. ולדימיר גיטין ע"י עו"ד סיגלית דיין | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **הנתבעת** | תבניות כל בע"מ (ח.פ.-511133373) ע"י עו"ד נגר שמואל | |

**פסק דין**

1. התובעים הגישו, תביעה לתשלום בגין זכויות סוציאליות וביניהן תשלום בעד שעות נוספות והפרשי שכר לרבות בעד ניכוי זמן הפסקות ו"עיגולי דקות", דמי הבראה, תשלום בעד ימי בחירה, תוספת ותק, ותוספת דרגה. התביעות הוגשו בנפרד וביום 23.7.13 הורתה הנשיאה אורלי סלע על איחוד התביעות.

תמצית העובדות:

1. הנתבעת הינה חברה לייצור תבניות ועבודות מתכת המעניקה שירותי חיתוך, כיפוף ערגול וניקוב פחים, עבודות מסגרות, עירגול צינורות, פרופילים ומשטחים. התובע 1, מר יעקב זמסקי (להלן – "מר זמסקי") הועסק בנתבעת החל ביום 28.4.91 ועד ליום 29.1.12 ; התובע 2, מר פיבוברוב איוון (להלן – "מר איוון") הועסק בנתבעת החל ביום 17.8.2000 ועד ליום 8.12.11; התובע 3, מר ולדימיר גיטין (להלן – "מר גיטין") הועסק בנתבעת החל ביום 16.11.98 ועד ליום 29.5.12.

1. התובעים סיימו עבודתם בנתבעת ושולמו להם פיצויי פיטורים. מר זמסקי אף חתם על כתב ויתור שצורף כנספח ב' לכתב ההגנה. בפנינו העידו התובעים בעצמם ומטעם הנתבעת העידו הגב' מיה חממי, מנהלת כוח אדם בנתבעת וכן מר גלעד עמרם, מנהל ייצור בנתבעת.

1. להלן נדון ברכיבי התביעה כאשר תחת כל רכיב נפרט את טענות הצדדים ולאחריהן את הכרעתנו. בעניין זה נציין כי אף על פי שהתובעים הועסקו בתקופות שונות בנתבעת, טענותיהם באשר לזכויות המגיעות להן זהות בתכליתן, אם כי לא בסכומן, ועל כן יפורטו יחד בתמצית.

1. במסגרת התביעות ותצהירי התובעים טענו התובעים כי הנתבעת לא המציאה מסמכים שנתבקשו ממנה בדבר תשלום פדיון חופשה, תשלום בעד דמי חגים מחלה וכיו"ב, אולם בסיכומיהם זנחו טענה זו ועל כן אין אנו נדרשים להכריע בכך.

התביעה לתשלום שעות נוספות, ניכוי הפסקה שלא כדין ו"עיגולי דקות"

1. בתביעתו טען מר זמסקי כי עבד בימי א' –ה' משעה 6:45 ועד השעה 17:00, בסה"כ 10 שעות ו-15 דק'. לטענת התובע מר גיטין הוא הועסק, בנוסף לאמור גם בימי ו' 3 פעמים בחודש 3 שעות בממוצע החל מהשעה 6:45. אשר למר איוון זה עבד לטענתו בימי א'-ד' משעה 7:00- 19:00, בימי ה' מהשעה 7:00 – 17:00 ובימי ו' משך 5 שעות מהשעה 7:00 ואילך.

1. לטענת התובעים הם זכאים להפרשי שכר הנובעים בין היתר מכך שהנתבעת חישבה את שעות עבודתם כ-9 שעות עבודה בלבד כאשר ניכתה הנתבעת שלא כדין שכר עבור "הפסקות" – האחת הפסקה בת 40 דקות שדווחה כ"הפסקה מרוכזת" ועוד שתי הפסקות בנות 10 דקות כל אחת שהוגדרו כ"הפסקות התרעננות" ובסך הכל שעת הפסקה אשר נוכתה שלא כדין משכרם.

לטענת התובעים ניכוי שעת ההפסקה משכרם נעשה בניגוד לדין שכן בזמן ההפסקה בת 40 הדקות הם היו מצויים בשטח המפעל, עמדו לרשות הנתבעת ולא היו משוחררים מחובותיהם כלפיה ומעת לעת אף נקראו בזמן ההפסקה לביצוע עבודה כך שבפועל היו זמינים ומכנים לענות לכל בעיה שתתעורר (ראו סעיפים 9, 13-15 לתביעות מר גיטין וזמסקי וכן סעיפים 9, 12-14 לתביעת מר איוון). באשר להפסקות ההתרעננות טענו כי לא הוגדר כל זמן ספציפי להפסקות אלו והמדובר בחלק משעות העבודה במהלכן היו נתונים לרשות הנתבעת (סעיף 16 לתביעות זמסקי וגיטין וכן סעיף 15 לתביעת מר איוון). כן טענו התובעים כי בדוחות הנוכחות לא הודפסו יציאה וחזרה מן ההפסקה ועל כן לא הוכיחה הנתבעת כי העובדים לא עמדו לרשותה בזמן ההפסקה (סעיף 33 לסיכומים). כן טוענים הנתבעים כי אין כל הסכם בכתב לפיו רשאית הייתה הנתבעת לקזז להם 40 דקות הפסקה ועוד 2 הפסקות קצרות בנות 10 דק' כל אחת.

1. זאת ועוד, טוענים התובעים זמסקי וגיטין, כי הנתבעת בחרה לעגל את זמני עבודתם כאשר למעשה למרות שהגיעו לעבודתם בשעה 6:45 וזאת על מנת ללבוש את בגדי העבודה אשר היו מאוחסנים במפעל ולהתארגן לקראת יום העבודה על פי דרישתה של הנתבעת, חישבה הנתבעת את תחילת יום עבודתם רק מהשעה 7:00 (ראו סעיפים 10 לתביעת מר גיטין וזמסקי) ולפיכך זכאים הם לשכר גם בעבור 15 הדקות האמורות. לטענת התובעים הגב' חממי, מנהלת כוח האדם בנתבעת ערכה שינויים בדוחות הנוכחות לנוחיות הנתבעת, בהתאם לשיקול דעתה ועל מנת לשלם להם כמה שפחות שכר. לטענתם לנתבעת היתה האפשרות לשנות את שעות העבודה שדווחו ועל כן יש לראות בערבון מוגבל את השעות המצוינות כשעות כניסה בדוחות הנוכחות ואת הדיווח בדבר השעות הנוספות. בסיכומיהם טענו התובעים כי טענת הנתבעת כי התחילו את עבודתם כרבע שעה לאחר כניסתם לעבודה וסיימו אותה כרבע שעה לפני החתמתם את כרטיס היציאה, אין בה ממש (סעיף 69 לסיכומים) וכי למעשה העדים מטעם הנתבעת לא ידעו ולא יכלו לראות מתי הם מתארגנים, מתלבשים ומתקלחים (סעיף 175- 178, 196 לסיכומי התובעים) ולטענתם מעולם לא ניתנה הוראה להגיע לבושים למקום העבודה. עוד הוסיפו הנתבעים כי משהעיד מר גלעד כי מי שיוצא מתחום המפעל עליו להחתים כרטיס נוכחות, ומשבדוחות הנוכחות לא הודפסו כניסה ויציאה להפסקה, עובר הנטל לנתבעת להוכיח כי התובעים לא עמדו לרשותה ואי הצגת פנקס על ידי הנתבעת, אשר לטענת התובעים קיים בידיה (סעיפים 42-45 לסיכומים) כמוהו כאי עמידה בנטל ההוכחה (ראו סעיפים 31-23).

1. מר איוון ומר גיטין טענו כאמור כי עבדו ששה ימים בשבוע ולפיכך זכאים הם לתשלום שעות נוספות לאחר תום השעה השמינית, ולפיכך עותרים לתשלום תוספת של 25% בעד השעה ה-9 (אשר שולמה להם כשעה רגילה). כן טוען מר איוון כי הוא זכאי לתשלום בעד השעה ה-10 בשיעור 125% (שנוכתה כשעת הפסקה) ובעד השעה ה-11 וה-12 שעבד מידי יום א'-ד' (אשר שולם שכר רגיל בגינן), לתשלום בשיעור של 50%.

1. לאור האמור לעיל טוענים התובעים כי הם זכאים לתשלום בעד שעות נוספות כדלקמן:

א. מר זמסקי– בעבור ניכוי כאמור שלא כדין של שעת הפסקה ו-15 דקות "עיגולי דקות" זכאי לתשלום שעות נוספות, מידי יום, החל מתום השעה התשיעית ולמשך 7 שנות עבודתו האחרונות בסך כולל של 76,859 ₪ (סעיפים 22-25 לתביעה). בתצהירו תיקן התובע את הסכום הנתבע והעמידו על סך של 61,887.25 ₪ בלבד. כמו כן טען כי הוא זכאי לעוד שעתיים נוספות מידי שבוע בסך 5,018 ₪ (ראו סעיפים 26-29 לתביעה ו- 75-82 לסיכומים).

ב. מר איוון – כאמור לטענתו עבד 12 שעות בימים א' – ד' (7:00 – 19:00), 10 שעות בימי ה' (7:00- 17:00) ו-3 שעות ביום ו' מהשעה 7:00 ואילך (בתביעה טען כי בימי ו' עבד 5 שעות אך תיקן זאת בסיכומים כמפורט לעיל). לטענתו מידי יום נוכתה שעה שלא כדין בגין הפסקות ובסיכומים הוסיף כי נוכו 20 דקות משעות התקן. לטענתו מאחר שעבד ששה ימים בשבוע זכאי הוא לשעות נוספות החל מתום השעה השמינית לעבודתו מידי יום. אשר על כן לטענתו הוא זכאי בגין עבודה בשעות נוספות לסך של 84,783.5 ₪ (ראו סעיפים 83-87 לסיכומים; בכתב התביעה העמיד התובע רכיב זה על סך של 114,295 ₪).

ג. מר גיטין– בעבור ניכוי שעת הפסקה ועוד 15 דקות "עיגולי דקות" זכאי הוא לתשלום של 125%. מאחר שלטענתו שעבד ששה ימים בשבוע זכאי לתשלום שעות נוספות החל מתום השעה השמינית, ולפיכך עותר אף לתשלום של 25% בגין השעה התשיעית ששולמה כשעה רגילה ובסך הכל לסך של 67,872 ₪ (בתביעה הועמד הסכום על סך של 101,341 ₪ אולם בתצהירו הפחית את תביעתו לסכום האמור).

1. לחילופין טענו התובעים בסיכומיהם כי מאחר שהוכח כי הנתבעת ערכה את דוחות הנוכחות ועשתה בהם שימוש בהתאם לכדאיותה ובהתאם לתיקון 24 לחוק הגנת השכר, חובת ההוכחה חלה על המעסיק עד ל-15 שעות נוספות בשבוע ו-60 שעות נוספות בחודש.

1. מנגד טוענת הנתבעת כי מתכונת העסקתם של התובעים הייתה חמישה ימים בשבוע, וכי אם עבדו, לעיתים, בימי שישי קיבלו בעבור שעות עבודתם אלו תשלום שעות נוספות, החל מהשעה הראשונה ובגין כל שעות העבודה בימי שישי. כמו כן טוענת הנתבעת כי התובעים החלו, ככל העובדים, את יום עבודתם בשעה 7:00 לערך ועד השעה 17:00 לערך וכי טענותיהם כי החלו לעבוד בשעה 6:45 אין בה ממש. כן טענתו של מר איוון כי עבד כל יום 12 שעות אף היא אין בה ממש. לטענת הנתבעת התובעים, ככל שעבדו שעות עבודה מעבר ל-9 שעות עבודה בפועל ליום (ללא הפסקה) קיבלו שכר בגין שעות נוספות כחוק. בעניין זה הוסיפה הנתבעת וטענה כי לתובעים ניתנה מידי יום הפסקה עיקרית בת 40 עד 45 דקות ועוד שתי הפסקות, בנות 10 דקות כל אחת, לשתיית קפה והתרעננות, כל אלו בנוסף להפסקות לנוחיות ולשתיית מים וכיו"ב. לטענת הנתבעת התובעים קיבלו הפסקות אלו ורק במסגרת חקירתם העלו טענה כאילו ולא ניתנו הפסקות קצרות בנות 10 דק' ולפיכך אין לקבל את עדותם זו הסותרת הודאתם בתביעה ובתצהירים כי ניתנה להם הפסקה. לטענת הנתבעת בהסכמי השכר והודעה לעובד שהוצגו לדוגמא נרשם במפורש כי קיימת הפסקה בת שעה וכל המפעל עבד באופן זה (ראו סעיף 7א' לתצהירה של הגב' חממי). לטענת הנתבעת ובהתאם למבחני הפסיקה ההפסקות שניתנו לתובעים אינן בגדר זמן עבודה – כך לטענתה בעת ההפסקות היו התובעים רשאים לעשות כל מה שרצו לרבות לצאת מן המפעל, כך שבפועל לא עמדו לרשות העבודה (סעיפים 19-22 לסיכומים). כך גם לטענתה לא היה כל הכרח בנוכחותם של התובעים לתהליך העבודה שכן אין המדובר במפעל המצריך השגחה על מכונות או כי העובד יישאר במקום העבודה שכן המדובר במכונות המופעלות באופן אקטיבי על ידי העובד ולא מדובר בתהליכי ייצור בהם המכונות פועלות בעצמן ונדרשת השגחה (סעיף 23 לסיכומים). כמו כן התובעים מעולם לא נדרשו להישאר במקום העבודה (סעיף 24 לסיכומים) וגם אם לעיתים, נדירות, נדרשו התובעים לבצע משימה בעת ההפסקה, קיבלו את הפסקתם לאחר מכן. אשר להפסקות בנות 10 דקות – הללו ניתנו מידי יום ובמהלכן היו רשאים התובעים לעשות כרצונם ואף "לקחו" לעצמם הפסקות ארוכות יותר.

1. אשר לטענה בדבר "עיגולי הדקות" טענה הנתבעת כי עת היו מגיעים התובעים אל שערי המפעל בשעה 7:00 לערך, לא התייצבו באולם היצור אלא רק לאחר 15 דקות לאחר החתמת שעון הנוכחות שכן היו מגיעים כשהם אינם לבושים בגדי עבודה והיו ניגשים להתלבש, להכין לעצמם קפה ורק לאחר מכן נכנסים לאולם הייצור. לטענת הנתבעת כל הערותיה בעניין לא הועילו וכך גם היה לפני סיום העבודה – התובעים היו עוזבים את אולם הייצור כ-10 עד 15 דקות לפני הזמן, מתלבשים ורק לאחר מכן מחתימים כרטיס. לטענת הנתבעת מעולם לא דרשה מהתובעים להגיע בשעה 6:45 רבע שעה לפני תחילת העבודה על מנת להתארגן והתובעים אף לא הגיעו בשעה זו אלא עשו כן על חשבון זמן העבודה, אף על פי שדרשה מהם להגיע ליום העבודה כשהם לבושים ומוכנים. לטענת הנתבעת מדוחות הנוכחות עולה כי התובעים לא הגיעו כטענתם בשעה 6:45 וכי בעדויותיהם אף הודו כי לא הגיעו בשעה הנטענת על ידם. לטענת הנתבעת התובעים אף הודו כי נהגו להתלבש עם הגעתם לעבודה ולאחר החתמת הכרטיס משך כ-15 דק' ואף בטרם יציאתם את מקום העבודה משך כ-15 דקות. לטענת הנתבעת המדובר בזמן בו לא עמדו הם לרשות העבודה וכך גם קובע תקנון העבודה הכללי בתעשייה אשר צורף כנספח א' לסיכומים. לטענת הנתבעת למרות זאת לא הפחיתה להם זמן זה, בו היו אמורים לעמוד לרשות העבודה, משכרם והתובעים אף קיבלו תשלום שעות מעבר למגיע להם, בין אם בהפחתת שעת הפסקה ובין אם בהפחתת 40 דק' הפסקה בלבד (ובהפחתת 1/2 שעת התארגנות על פי הודאתם) (ראו סעיפים 41- 46 לסיכומים).

1. לטענת הנתבעת התובעים אינם זכאים לתשלום בעד שעות נוספות וזאת כאמור מאחר שניתנה להם שעת הפסקה, על פי דין וכי שולמו להם שעות נוספות על פי דין לאחר תום השעה ה-9 (מאחר שעבדו במתכונת של חמישה ימים בשבוע) וכי הם הודו בחקירתם כי למעט נושא ההפסקה אין להם כל תביעה בגין שעות נוספות. לטענת הנתבעת בהתאם לטבלאות שערכה לא זו בלבד שאינה חייבת לתובעים מאום, הרי שהתובעים חייבים לה בשל שכר ביתר שקיבלו (סעיף 54-55 לסיכומים נספחים ב-ד' לסיכומים).

1. בכתב ההגנה ובתצהירים טענה הנתבעת כי טענות מר גיטין ומר איוון כי הם זכאים לתשלום שעות נוספות החל מהשעה ה-8 (באשר לטענתם עבדו ששה ימים בשבוע) אינן מתיישבות עם העובדה כי שולמו להם שעות נוספות ביום שישי החל מהשעה הראשונה ואם טוענים הם לתשלום שעות נוספות לאחר 8 שעות ביום, הרי שאינם זכאים לתשלום שעות נוספות בימי שישי החל מהשעה הראשונה. כמו כן טענה הנתבעת כי לתובעים שולמו ימי חופשה לפי 9 שעות ליום וכך גם באשר להפרשות לפנסיה וחישוב הפיצויים נעשה על בסיס 45 שעות שבועיות. הנתבעת טענה לקיזוז התשלום שניתן לתובעים בעד 15 הדקות בהם לא עמדו לרשות העבודה. כמו כן וככל שתתקבל טענתם של התובעים כי הם זכאים לתשלום שעות נוספות החל מהשעה ה-8, טענה הנתבעת לקיזוז התשלומים ששולמו להם בגין שעות נוספות בימי שישי החל מהשעה הראשונה ותשלומים ששולמו להם בגין חופשה, מחלה וכיו"ב לפי 9 שעות עבודה ביום. הנתבעת זנחה בסיכומיה טענות אלו.

1. הצדדים טענו האחד כלפי משנהו בדבר מהימנות העדים. משהשאלות המונחות בפנינו הינן שאלות משפטיות בעיקרן, לא מצאנו שיש להכריע בטענות אלו, מעבר למה שיפורט להלן.

זמן ההפסקה כזמן עבודה – מסגרת נורמטיבית

1. [סעיף 20](http://www.nevo.co.il/law/5174/20) ל[חוק שעות עבודה ומנוחה](http://www.nevo.co.il/law/5174), קובע כי:

"(א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.

(ב) ...

(ג) בעת ההפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום בו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה" (ההדגשה שלי –צ"פ).

1. ההכרעה בשאלה אם פרק הזמן שבו שהה העובד ב'הפסקה' הוא חלק משעות עבודתו תלויה בנסיבות כל מקרה ומקרה. כך פסק הנשיא אדלר בפסק הדין ע"ע (ארצי) 131/07 גולדברג נגד אורטל שירותי כוח אדם בע"מ, ניתן ביום 13.5.09:

"המונח 'הפסקה' הקבוע בסעיף 20 לחוק תלוי במכלול העובדות של כל מקרה, ויש להעמיד כל מקרה במבחן 'עמידה לרשות העבודה', וזאת בשים לב לתפקידו של העובד, מקום עבודתו, חובת נוכחות במקום העבודה, מיקום המפעל, האם העובד רשאי לצאת מהמפעל, האם העובד ישן במקום העבודה כעניין שבשגרה ועוד. יש מקרים בהם העובד ישן, נח או אוכל במקום העבודה בזמן 'הפסקה', אך רק לפי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה ניתן להכריע האם מדובר בשעות עבודה אם לאו.

זאת ועוד, שעות העבודה לצורך יום עבודה אינן בהכרח כשעות העבודה לצורך הפסקה. בשעות שאינן שעות עבודה רגילות חופשי העובד לעשות כרצונו בלי להיות בקרבת המפעל או להיות מוכן לחזור למפעל. בהפסקה של חצי שעה העובד לא אמור להיות מוגבל. עם זאת, נעיר, כי בהפסקה של חצי שעה שבמהלכה רגילים העובדים לאכול ארוחה במזנון המפעל, סביר שהעובד נמצא בשטח המפעל, ולא יוצא אותו, ואין בכך בלבד, כדי לקבוע האם מדובר בזמן 'הפסקה' אם לאו". (ההדגשה שלי –צ"פ).

1. בפסק הדין גולדברג לעיל פירט הנשיא אדלר את המאפיינים של זמן 'הפסקה' וכן את המבחנים הרלוונטיים לצורך הכרעה בשאלה אם מדובר בשעות עבודה או ב'הפסקות' כהגדרתן בחוק. בית הדין פסק כי אחד המאפיינים של זמן הפסקה הינו האם רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד והיותו חופשי לעשות כרצונו בזמן זה, כאשר המעסיק אדיש לנוכחותו או לאי נוכחותו במקום העובדה וכן האם נוכחות של העובד היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו. כן עלינו לבחון האם המעסיק דרש מהעובד להשאר במקום העובדה בזמן ההפסקה.

1. נפנה עתה לבחון האם בנסיבות המקרה שבפנינו פרקי זמן ההפסקה בהם שהו התובעים (40 דקות באופן מרוכז ועוד 2 הפסקות בנות 10 דק' כל אחת) הינן בגדר "שעות עבודה" כטענתם או שמא המדובר בהפסקה כהגדרתה בחוק כטענת הנתבעת.

1. לאחר שבחנו את הראיות אנו קובעים שהתובעים שהו בהפסקה כהגדרתה בחוק, משך 40 דקות מידי יום אשר אינה בגדר שעות עבודה. עם זאת, לא כן הדבר באשר להפסקות בנות 10 דקות כפי שנבהיר להלן.

1. לתובעים ניתנה מידי יום משך 40 דקות, הפסקה מרוכזת (שהחלה בשעה 11:00 ועד 11:40), אלא שלטענת התובעים עמדו הם בזמן זה לרשות העבודה ולא היו משוחררים מחובותיהם כלפי הנתבעת (ראו סעיפים 16-17, 22-23 לתצהיריהם של התובעים וכן עדות מר זמסקי עמ' 7 ש' 6, ש' 16). טענתם זו של התובעים לא הוכחה. כך בעדותם הודו התובעים כי למעשה בזמן ההפסקה המרוכזת שהו בחדר האוכל ולא ליד מכונות המפעל. בעדותו של מר זמסקי תחילה טען כי לא הלך לחדר האוכל, ולאחר שעומת עם תצהירו הודה כי לעיתים הלך לחדר האוכל ולעיתים אכל ליד המכונות(עמ' 7 ש' 18-24) - עדותו זו בלתי מהימנה בעינינו שכן מנוגדת לתצהירו ואנו מעדיפים את גרסתו כפי שהוצגה בתצהירו לפיה אכל בחדר האוכל בזמן ההפסקה המרוכזת. גם מר איוון הודה כי בזמן ההפסקה שהה בחדר האוכל משך 40 דקות (עמ' 15 ש' 22-23) וכך גם מר גיטין (עמ' 21 ש' 22-23). גם המפעל בו עבדו התובעים הינו כזה שאינו מחייב הימצאותם של התובעים במפעל גם במשך ההפסקה ובעניין זה העידו התובעים כי המכונות במפעל מופעלות על ידי אדם ואינם עובדות באופן שוטף. כך הודה מר זמסקי בתצהירו כי המכונות במפעל אינן פועלות מעצמן אלא אם מישהו מפעיל אותן (עמ' 9 ש' 7-14). מר זמסקי אף לא טען בתצהירו כי היה הכרח בהימצאותו במפעל בזמן ההפסקה וכאשר עומת עם הנושא בחקירתו, תשובתו הייתה "הייתי צריך לרשום את זה?" (עמ' 9 ש' 2-4). גם מר איוון הודה כי לא היה מוכרח להישאר בשטח המפעל בזמן ההפסקה (עמ' 17 ש' 15 – 17). כאשר נשאל מר גיטין היכן כתב בתצהירו כי היה מוכרח להישאר במקום העבודה ענה "מה עם הפסקת צהריים?" (עמ' 22 ש' 1-5). מן האמור עולה כי התובעים שהו בזמן ההפסקה בחדר האוכל ולא ליד מכונות המפעל וכי לא היה כל הכרח כי יישארו בזמן ההפסקה בשטח המפעל (ראו גם עדותה של הגב' חממי בעניין פעילות מכונות המפעל וכי הללו אינן עובדות באופן רציף בעמ' 9 ש' 16-17). עצם העובדה כי התובעים אכלו בחדר האוכל, שנמצא בשטח המפעל, אין בכך בלבד כדי להצביע על כך כי זמן זה הינו זמן עבודה (ראו פסק דין גולדברג לעיל) ולמעשה התרשמנו כי הם היו רשאים לעשות כרצונם, ואף לצאת משטח המפעל, אך מבחירה לא עשו כן. בעניין זה מקובלת עלינו עדותם של עדי הנתבעת כי התובעים היו רשאים לעשות כרצונם בזמן ההפסקה (ראו עדותו של מר עמרם בעמ' 23 ש' 24-25, עדותה של הגב' חממי בעמ' 9 ש' 1) וכי לא ניתנה כל הוראה לתובעים להישאר במקום העבודה בזמן ההפסקה (ראו סעיף 7ג לתצהירה של הגב' חממי עליו לא נחקרה). לא בכדי התובעים לא העלו כל טענה בתצהיריהם כי פנו לנתבעת בעניין קיזוז ההפסקה האמורה וטענתם כי פנו לנתבעת בעניין עלתה לראשונה רק במסגרת עדותו של מר זמסקי (ראו עדות מר זמסקי עמ' 8 ש' 23-26) ומר גיטין הודה כי לא פנה בעניין לנתבעת( ראו עדות מר גיטין עמ' 21 ש' 24-27) . גם טענת התובעים כי המרכז המסחרי נמצא במרחק של כרבע שעה ממקום העבודה הוכחה כלא נכונה (וראו עדות גב' חממי עמ' 6 ש' 19-23). כמו כן טענת התובעים כי לעיתים נדרשו בזמן ההפסקה להעמיס ולפרוק סחורה או להימצא בפגישות עם לקוחות נטענה באופן כללי ומבלי שהובאה לכך כל ראייה. אין בידינו לקבל את טענת התובעים כי כאשר יוצאים להפסקה צריך להחתים כרטיס ביציאה ובחזרה מההפסקה וכי הנתבעת לא הראתה הדפסות כרטיס כאמור ועל כן לא הוכיחה יציאתם להפסקות, שכן טענתם זו (סעיפים 32-33 לסיכומים) מסתמכת על עדותו של מר עמרם שצוטטה באופן מטעה ומגמתי בסיכומיהם (ראו לעניין זה עדותו של מר עמרם בעמ' 22 ש' 6-7 וכן בעמ' 23 ש' 27 לפיה אין הכרח להדפיס כרטיס ביציאה להפסקה, אלא אם יודעים שמאחרים ולא חוזרים בזמן וכן עדותה של הגב' חממי בעמ' 8 ש' 22-23. על כן אין באי החתמת כרטיס ביציאה ובחזרה מההפסקה כדי להצביע כי התובעים לא יצאו להפסקות כנטען על ידם). כך גם אין בידינו לקבל את טענות התובעים כי הנתבעת לא המציאה פנקס עובד ועל כן הנטל מוטל עליה להוכיח את שעות עבודתם והיא לא עמדה בנטל זה (סעיפים 31-34 לסיכומים) – שכן הנתבעת הציגה דוחות נוכחות של התובעים אשר יש בהם את רישומי הנוכחות של התובעים, כמוטל עליה בהתאם לחוק הגנת השכר.

לאור כל האמור לעיל, יש לראות את 40 הדקות בהם שהו התובעים בהפסקה – כזמן הפסקה שאין הם זכאים בגינו לשכר עבודה.

1. שונים הם פני הדברים באשר להפסקות בנות 10 דקות, אשר ניתנו לתובעים פעמיים מידי יום כנטען על ידי הנתבעת. בעניין זה הודתה הגב' חממי כי הפסקות אלו לא היו הפסקות מוגדרות ומרוכזות, כי העובדים לא דיווחו על ההפסקות הללו ולא היה פיקוח לגביהן וכי למעשה כאשר העבודה אפשרה זאת, הם היו יוצאים להפסקה של 10 דקות (ראו עדותה בעמ' 9 ש' 9-15). הגב' חממי אף לא ידעה להעיד לשם מה נועדו ההפסקות הקצרות הללו מלבד שתיית קפה (עמ' 12 ש' 9-12) בעוד שהתובעים העידו כי שתו את הקפה ליד המכונות. כמו כן העידו התובעים כי לא קיבלו הפסקה בת 20 דקות (עמ' 7 ש' 6, עמ' 15 ש' 16, עמ' 21 ש' 3). אמנם אכן בתצהיריהם לא טענו התובעים כי לא ניתנו להם ההפסקות הללו בכלל, אלא רק כי בזמן זה עמדו לרשות העבודה אך בין כך ובין כך הרי שלא שוכנענו כי יש בהפסקות בנות 10 דקות כדי לאפשר לתובעים להיות משוחררים מחובותיהם כלפי המפעל וכי הם אף לא היו "רשאים לצאת מתחומי המפעל" בדקות ספורות אלו. התרשמנו מעדותם של התובעים כי היו מכינים קפה דקות בודדות ושבים למכונות (ולעיתים אף שותים את הקפה ליד המכונה) (ראו עדות מר זמסקי עמ' 7 ש' 27-31) ולדידנו, המדובר בהפסקות הנכנסות תחת ההגדרה של שעות עבודה כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, דהיינו הפסקות "קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואוויר" ואשר הינן בגדר שעות עבודה.

1. לאור האמור לעיל הרי שיש לראות ב-20 הדקות אשר קוזזו משעות עבודתם של התובעים מידי יום, בגין הפסקה, כשעות עבודה בגינן הם זכאים לשכר עבודה, ומאחר שהמדובר בזמן עבודה שהינו לאחר 9 שעות עבודה רגילות, זכאים הם לשכר בגין 20 הדקות בשיעור של 125%.

1. לפיכך ובגין 20 הדקות שנוכו מידי יום, זכאים התובעים לתשלום כדלקמן:

א. מר זמסקי – 20,263.83 ₪ (בהתאם לימי העבודה כמפורט בנספחים ד' ואילך לתצהירו X 20 דקות מידי יוםX ערך שעה נוספת בהתאם לערך שעה רגילה אשר השתנה מידי תקופה).

ב. מר איוון - 21,588.72 ₪ (בהתאם לימי העבודה כמפורט בנספחים ד' ואילך לתצהירו X 20 דקות מידי יוםX ערך שעה נוספת בהתאם לערך שעה רגילה אשר השתנה מידי תקופה).

ג. מר גיטין – 18,524.75 ₪ (בהתאם לימי העבודה כמפורט בנספחים ד' ואילך לתצהירו X 20 דקות מידי יוםX ערך שעה נוספת בהתאם לערך שעה רגילה אשר השתנה מידי תקופה).

"עיגולי הדקות"

1. כאמור, טענו התובעים (גיטין וזמסקי) בתביעתם כי הנתבעת חישבה את שעות עבודתם מהשעה 7:00 ועד 17:00 וזאת אף על פי שהגיעו מידי יום בשעה 6:45 לעבודתם, ולמעשה "עיגלה" מידי יום את הדקות האמורות. על כן טענו כי הם זכאים לתשלום 15 דק' מידי יום בשיעור שעה נוספת (ראו גם נספח ד' ואילך לכתבי התביעה).

1. דין טענת התובעים בעניין זה להידחות. ראשית, טענת התובעים כי עבדו מידי יום החל בשעה 6:45 לא הוכחה, ואף נסתרה בעדותם שלהם, כאשר הללו הודו כי לא החלו לעבוד מידי יום בשעה האמורה (ראו עדות זמסקי עמ' 6 ש' 23, עדות איוון עמ' 16 ש' 15-17, עדות גיטין עמ' 20 ש' 17-19). כך גם מדוחות הנוכחות אשר צורפו לכתבי ההגנה עולה כי התובעים החלו יום עבודתם כמעט מידי יום בשעה המאוחרת לשעה 6:45 ולעיתים אף לאחר השעה 7:00 (ראו למשל דוחות הנוכחות של מר זמסקי נספחים 1-36 לכתב ההגנה, דוחות הנוכחות של מר גיטין נספחים א1- 41 לכתב ההגנה). בעניין זה נציין כי התובעים הודו כי קיבלו את מלוא דוחות הנוכחות שלהם בטרם הוגשו תצהיריהם אולם נמנעו הם מלצרפם לתצהיר (ראו עמ' 5 ש' 22-24, עמ' 6 ש' 4-5, עמ' 15 ש' 5-7, עמ' 19 ש' 9-12) ועל כן ובהתאם להלכה הפסוקה יש בכך כדי לעמוד לחובתם. עוד נציין כי מקום בו היו בפני התובעים דוחות הנוכחות, לא היה מקום להגיש תביעתם באופן של מתכונת העסקה כללית והיה עליהם לחשב תביעתם לשעות נוספות באופן מדויק. זאת ועוד, בחקירתם הודו התובעים כי שעות עבודתם היו מ-7:00 עד 17:00 (ראו עדותו של מר זמסקי בעמ' 6 ש' 25, עדות מר איוון עמ' 16 ש' 18-19, עדות מר גיטין עמ' 20 ש' 28-31 ). התובעים עצמם הציגו גרסאות סותרות – כך בעוד שבכתב התביעה טענו כי החלו לעבוד ב-6:45, בתצהיריהם הצהירו כי החלו לעבוד בשעה 7:00 ובסיכומים שוב טענו כי שעות עבודתם היו מהשעה 6:45 כאשר במסגרת חישוביהם שהוצגו בתצהירים ואליהם הפנו בסיכומים לא נתבעו כלל 15 הדקות להן טענו במסגרת כתב התביעה, כך שלמעשה זנחו את תביעתם בגין "עיגולי הדקות" (ראו נספחים ד' ואילך לתצהירי התובעים ובמסגרתם תבעו בעבור שעת ההפסקה ונזנחה התביעה לתשלום בעד 15 דק' כפי שהופיעה בנספחי התביעה). כל הפנייתם של התובעים במסגרת סיכומיהם לחקירת הגב' חממי בעניין "עיגולי הדקות" וטענותיהם כי עבדו משך 10 שעות ו-15 דקות וזכאים הם לתשלום בעבור 15 הדק' אין לה כל נפקות משלא כימתו את הדקות האמורות.

אשר לשעת סיום העבודה, הרי שבתביעתם כלל לא טענו התובעים ל"עיגולי דקות" בתום יום העבודה (לאחר השעה 17:00), ובחקירתם הודו כי כאשר עבדו מעבר לשעה 17:00 קיבלו שכר שעות נוספות וכי תביעתם למעשה איננה מתייחסת לשעות נוספות שמעבר לשעת ההפסקה (ראו עמ' 9 ש' 27-30, עמ' 15 ש' 8-10, עמ' 21 ש' 1). כאן המקום לציין כי אין בידינו לקבל את טענות התובעים כי הגב' חממי ערכה את הדוחות בהתאם לנוחיות הנתבעת, ועל כן אין ליתן אמון בדוחות הנוכחות. עדותה של הגברת חממי בעניין זה הוצגה באופן מגמתי בסיכומי התובעים שכן הגב' חממי העידה כי נכנסה למערכת דוחות הנוכחות כאשר התובעים ביקשו לתקנם לבקשתם, כאשר לא החתימו כרטיס, ולא על מנת לתקן את הדיווח כפי שהוחתם על ידיהם כפי שניסו התובעים לטעון בסיכומיהם. כך גם טענת התובעים בעניין אי המצאת פנקס העובד (סעיפים 42-45 ) לא ברורה היא, שכן הנתבעת המציאה את דוחות הנוכחות בהם רישום שעות עבודתם של התובעים ומשהומצאו דוחות הנוכחות על התובעים הנטל להוכיח תביעתם לשעות נוספות – נטל בו לא עמדו.

1. אמנם בדוחות הנוכחות ניתן לראות כי זמני כניסת התובעים הינה מוקדמת לשעה 7:00 (ברוב המקרים בדקות ספורות ולא 15 דק' כפי שנטען על ידי התובעים) ולעיתים סיימו אף לאחר השעה 17:00. ואולם, מעבר לעובדה כי התובעים זנחו את תביעתם בעניין זה ועל אף עדותה של הגב' חממי בדבר "עיגולי הדקות" ואפילו זו לא הגיעה לעבודה בשעה בה הגיעו התובעים ועל כן לא יכולה הייתה לראות מתי הם מגיעים ומתי מתחילים בפועל לעבוד (ראו טענתם של התובעים בסעיפים 174-176 לסיכומים), הרי שהתובעים עצמם הודו בעדותם כי מידי יום כאשר הגיעו למשמרת החתימו כרטיס ולאחר מכן פנו להתלבש ורק אחר כך התחילו לעבוד וכך גם בסוף יום העבודה (ראו עמ' 6 ש' 19-21, ש' 29-30 עמ' 16 ש' 20-26, עמ' 20 ש' 23-27 ). בכתבי טענותיהם הודו כי זמן ההתארגנות ארך כ-15 דקות (ראו סעיף 10 לכתב תביעתו של מר זמסקי ועדותו בעמ' 6 ש' 19-32).

1. זמן שהותו של עובד בשטח המפעל אינו בהכרח הזמן בו הוא עומד לרשות העבודה ועל כן אינו בהכרח שעות עבודה (ראו לעניין זה דב"ע לד/4-3 יקואל נ' פלד, פד"ע ה 328 וכן בהרחבה אצל ד"ר יצחק לובוצקי, חוזה עבודה וזכויות העובד, הוצאת ניצן מהדורת 2008, פרק 13, עמ' 3-7). לפיכך, גם אם הקדימו התובעים והגיעו מספר דקות לפני שעת תחילת המשמרת ושהו במקום העבודה, הרי שבזמן זה לא עמדו לרשות העבודה, על פי עדותם שלהם, ולפיכך אין הם זכאים לשכר בגין זמן זה. התובעים כלל לא טענו כי בזמן ההתארגנות נדרשו לבצע עבודה כלשהי ולמעשה הם היו רשאים לעשות כרצונם. יתרה מכך, התובעים כאמור הודו כי שעות המשמרת המוגדרות היו 7:00 עד 17:00 (ראו עמ' 20 ש' 30-31, עמ' 16 ש' 18-19, עמ' 7 ש' 1-3) ועל כן, הגעתם בטרם תחילת המשמרת, על דעת עצמם, כאשר בזמן זה לא עסקו ב"עבודה" ולא עמדו לרשות העבודה – אינה מזכה אותם בשכר. נוסיף כי לא הוכח בפנינו כי התובעים נדרשו על ידי הנתבעת להגיע בטרם תחילת המשמרת על מנת להתלבש והתרשמנו כי עשו כן מבחירה ובעניין זה מקובלת עלינו עדותה של הגב' חממי (ראו עמ' 11 ש' 4-5). לו היו התובעים עומדים לרשות העבודה בזמן זה, אף על פי הגדרת שעות המשמרת הינן 7:00 – 17:00 יתכן ומסקנתנו הייתה שונה, אולם אין אנו נדרשים לכך, משהודו כי בזמן זה התלבשו ולא עסקו בעבודתם בהפעלת המכונות וזאת מעבר לכך כי לא הוכיחו טענתם בדבר עבודה החל מהשעה 6:45 כאמור.

1. אשר על כן דין תביעת התובעים לתשלום בגין "עיגולי הדקות" –נדחית - הן מן הטעם כי לא הוכחה במתכונתה כפי שנתבעה, הן מן הטעם כי לא עמדו בזמן זה לרשות העבודה והן מן הטעם כי למעשה זנחו אותה במסגרת חישוביהם המופיעים בתצהיריהם ואליהם הפנו בסיכומיהם.

1. אשר לתביעת מר גיטין ומר איוון לתשלום 25% בעד השעה התשיעית בהתבסס על טענתם כי עבדו ששה ימים בשבוע הרי שבעדותם הודו כי קיבלו שכר חופשה, מחלה וחג לפי 9 שעות ביום וכי בימי שישי קיבלו שעות נוספות החל מהשעה הראשונה (עמ' 15 ש' 13-14, עמ' 17 ש' 21-23, עמ' 19 ש' 25-32) וכי למעשה מסגרת עבודתם הייתה חמישה ימים בשבוע כאשר ימי שישי היה כשעות נוספות (עמ' 22 ש' 18-19). על כן דין תביעתם לתוספת 25% בגין השעה התשיעית – להידחות. אשר לתביעתו של מר איוון לתוספת 125% בעד השעה העשירית (שנוכתה כשעת ההפסקה) כאמור דינה להידחות בכפוף לקביעתנו דלעיל. אשר לתביעתו לגמול בעד השעות ה-11 וה-12 – שינה מר איוון גרסאותיו כך שבעוד שבתביעתו טען כי עבד מידי יום א'-ד' 12 שעות, בתצהירו כתב כי מידי פעם עבד 12 שעות ובחקירתו הודה כי לא עבד בכל יום א'-ד' 12 שעות (עמ' 14 ש' 28-32) וכי מה שנכתב בתצהירו (תוך סתירות בין הנטען בסעיף 4א' לתצהיר למול סעיף 14 לתצהיר) אינו נכון, כי עבד כאשר בעל הבית היה מבקש ממנו, וכי ככל שעבד מעל 10 שעות ביום קיבל תשלום שעות נוספות (עמ' 15 ש' 8-10). בעניין זה נשוב ונציין כי בפני התובעים היו הן דוחות הנוכחות והן תלושי השכר, לכל הפחות בטרם הגשת תצהיריהם, אולם לתצהיריהם לא צורפו דוחות הנוכחות ואף לא תלושי השכר אלא אך טבלאות המסכמות את תביעתם בגין שעות נוספות, באופן שלא ניתן להתחקות אחר חישוביהם. לפיכך ובאשר לתקופה הקודמת לתיקון 24 לחוק הגנת השכר – מר איוון לא עמד בנטל המוטל עליו להוכחת עבודתו בשעות נוספות (מלבד העובדה כי הודה כי קיבל תמורה בעד שעות נוספות) ואי צירוף דוחות הנוכחות – עומד לחובתו. אשר לתקופה שלאחר תיקון 24 לחוק הגנת השכר, אכן מוטל הנטל על הנתבעת להוכיח את מתכונת העסקתו של מר איוון. אולם, מעבר לעובדה כי מר איוון הודה בחקירתו כי ככל שעבד מעל 10 שעות קיבל תשלום בעד שעות נוספות, הרי שהנתבעת צירפה לכתב ההגנה את דוחות הנוכחות לשנים 2009-2011 ואת תלושי השכר לשנת 2011 ואילך מהם עולה כי כאשר עבד משעה 7:00 עד 19:00 קיבל את מלוא הגמול בגין עבודתו (בניכוי שעת הפסקה אשר כאמור פסקנו כי זכאי לתשלום בעד 20 הדק' שנוכו) בשעות נוספות, לרבות בשיעור 150% (ראו לדוגמא דוח נוכחות לחודש 10/11 נספח א34' מול תלוש שכר א39 , דוח נוכחות לחודש 9/11 נספח א33 למול תלוש נספח א'40 לתצהירה של מיה חממי). גם תביעתו של מר זמסקי לשעות נוספות ברמה השבועית – דינה להידחות שכן זו נתבעה על דרך האומדן, אף על פי שבידיו היו דוחות הנוכחות, והיה עליו לכמת את תביעתו באופן מדויק ובהתאם לדוחות הנוכחות. כך למשל, בעוד טוען מר זמסקי כי עבד כל שבוע 45 שעות שבועיות, הרי שמדוחות הנוכחות עולה כי היו שבועות בהם עבד פחות מהנטען (ראו למשל דוח נוכחות לחודש 4/09, 7/09, 8/09, 10/09 נספחים א4, א7, א8, א10 לכתב ההגנה).

1. אשר לטענתם החלופית של התובעים לפיה זכאים הם לכל הפחות לגמול בעד 15 שעות נוספות בשבוע ו-60 שעות נוספות בחודש (סעיף 94 לסיכומים), מלבד העובדה כי דחינו את הטענה כי דוחות הנוכחות נערכו על ידי הנתבעת, הרי שטענתם החילופית נטענה לראשונה במסגרת סיכומיהם ועל כן דינה להידחות.

דמי הבראה

1. לטענת התובעים לא שולמו להם מלוא ימי ההבראה. מר זמסקי טוען בתצהירו כי בעוד היה זכאי ל-10 ימי הבראה משנת עבודתו ה-12 ואילך, הנתבעת שילמה לו בשנת 2010 רק 9 ימי הבראה; מר גיטין טען כי בעוד היה זכאי ל-10 ימי הבראה משנת עבודתו ה-12 ואילך, שולמו לו רק 8 ימי הבראה בשנת 2010-2011 ומר איוון טען כי בעוד היה זכאי ל-8 ימי הבראה בעד שנת עבודתו התשיעית והעשירית שולמו לו רק 7 ימי הבראה בשנת 2010. על כן עותרים התובעים לתשלום בגין ימי הבראה כדלקמן: מר זמסקי - 340 ₪, מר איוון - 351 ₪ ומר גיטין- 1,432 ₪ (סעיפים 163-164 לסיכומים).

1. לטענת הנתבעת שולמו לתובעים מלוא דמי ההבראה. בסיכומים הוסיפה הנתבעת וטענה כי התובעים לא הוכיחו דרישתם לדמי הבראה ולא צירפו תלושי השכר לתצהיריהם. עוד הוסיפה כי מר זמסקי חתם על כתב ויתור בו אישר כי קיבל סך של 5,126 ₪ מעבר לתלושי השכר ולכל הפחות בעניינו של מר זמסקי יש בתשלום זה כדי לכול את שכר ההבראה לו הוא טוען. כן טענה הנתבעת כי ככל שמגיעים לתובעים דמי הבראה דין אלו להתקזז למול הפרשי השעות אותן קיבלו כמפורט בסיכומיה (ראה סעיפים 56-57 לסיכומים).

1. אין בידינו לקבל את טענת הנתבעת כי לתובעים שולמו מלוא דמי הבראה. משטענו התובעים כי לא קיבלו את מלוא דמי ההבראה, הנטל על הנתבעת להוכיח כי אכן שילמה את דמי ההבראה ולצרף תלושי השכר או כל הוכחה אחרת לכך כי שולמו מלוא דמי ההבראה בשנתיים האחרונות. הנתבעת צירפה תלושי שכר של 12 חודשים אחרונים בלבד ולא צירפה את תלושי השכר לשנת 2010 לגביה נטען כי לא שולמו דמי ההבראה וגם מאלו שצירפה נראה כי לא שילמה את מלוא דמי ההבראה. אשר לכתב הוויתור עליו חתם מר זמסקי - רק במקרים נדירים יינתן תוקף לכתב ויתור תוך בחינת כלל הנסיבות שהביאו לחתימה על מסמך כאמור. לא הוכחו נסיבות חתימתו של מר זמסקי על כתב הוויתור, בעדותו העיד כי כלל איננו מכיר את המסמך (ראו עמ' 11 ש' 27-28) ונראה כי כלל לא הבין את משמעותו ולפיכך אין בידינו לקבל את טענות הנתבעת.

1. כך גם אין בידינו לקבל את טענת הקיזוז לה טוענת הנתבעת בסיכומיה (סעיף 58 ו-44 לסיכומים) שכן זו מהווה הרחבת חזית ולא נטענה ולא פורטה בכתב ההגנה מטעמה (ראו לעניין זה טענת הקיזוז שהועלתה בכתבי ההגנה מטעמה - למשל סעיף 6ד לכתב ההגנה בתביעתו של מר זמסקי – שם טענה הנתבעת לקיזוז בגין שכר חופשה, הפרשות לגמל ומחלה על פי 9 שעות עבודה ביום ולא בגין שעות ששולמו בעודף, וכן סעיף 6ה בו טענה להשבה ולא לקיזוז השכר ששולם בגין זמן ההתארגנות, וראו גם טענת הקיזוז שבתצהיריה - סעיף 7ח לתצהירה של הגב' חממי שהינה שונה מטענת הקיזוז שבסיכומיה). יתרה מזאת טענת הקיזוז שהעלתה הנתבעת בסיכומיה לא כומתה - כך שלא ניתן להיעתר לה. זאת ועוד ומשקבענו כי אין לנכות את 20 הדקות שניתנו לתובעים מידי יום הרי שחישובי הנתבעת לעניין השעות ששולמו בעודף ובגינן טוענת לקיזוז – שגויה היא.

1. על כן תשלם הנתבעת למר זמסקי – 340 ₪, למר איוון – 351 ₪ ולמר גיטין –1,432 ₪.

תשלום ימי בחירה

1. לטענת התובעים בהתאם לצו ההרחבה בענף זכאים הם לתשלום יום בחירה מידי שנה. לטענתם לא ניתן להם יום בחירה או לא שולם להם כל תשלום כאמור במהלך תקופת עבודתם. אשר על כן ובכפוף להתיישנות טוענים הם לתשלום בעד 7 ימי בחירה בסך 2,051 ₪ לכל אחד (סעיף 165-166 לסיכומים).

1. מנגד טוענת הנתבעת כי ככל שלא שולמו לתובעים תשלומים בגין ימי בחירה הרי שאלו אמורים להתקזז עם עודף השעות שקיבלו כמפורט בסעיף 44 לסיכומי הנתבעת. כן טוענת הנתבעת כי לכל הפחות באשר למר זמסקי אשר חתם על כתב ויתור הרי שהסכומים ששולמו לו במסגרת כתב הויתור כוללים את הפרש ימי הבחירה (ראו סעיפים 59-60 לסיכומים).

1. אין בידינו לקבל את טענות הנתבעת. הנתבעת לא הכחישה בסיכומיה כי לא שולמו לתובעים ימי בחירה (ולא הוכיחה כי כן שולמו) וכל טענתה היתה טענת קיזוז. ואולם, לעניין טענת הקיזוז נפנה לקביעתנו בסעיף 26 לפיו אין בידינו לקבל את טענת הקיזוז הנטענת אשר כלל לא כומתה. כן נפנה לקביעתנו לעניין כתב הוויתור עליו חתם מר זמסקי בסעיף 35 לפסק הדין לעיל.

1. אשר על כן, משחישובי התובעים לא נסתרו על ידי הנתבעת, תשלם הנתבעת לכל אחד מן התובעים סך של 2,051 ₪ בגין ימי בחירה.

תוספת וותק

1. לטענת התובעים על פי הוראות צו ההרחבה הם זכאים לתשלום תוספת וותק בשיעור של 0.5% מהשכר המשולב, עבור כל שנת וותק ממועד תחילת עבודתם. לטענתם תוספת זו לא שולמה בתלושי השכר בשורה נפרדת כנדרש בצו ובסיכומיהם הוסיפו כי אין בהעלאת השכר שבוצעה להם, לדרישתם כדי לענות על החובה המוטלת בצו לתשלום תוספת הוותק (סעיף 103 לסיכומים) וכי הנתבעת לא הוכיחה כי העלאת השכר הייתה כתוספת וותק. כן טוענים הנתבעים כי אין הלימה בין המועדים בהם הועלה השכר לבין המועדים המחייבים על פי הצו בעניין תוספת וותק וגם לפיכך אין לראות בהעלאות השכר כמקיימות את החובה למתן תוספת וותק (סעיפים 104-105 לסיכומים). אשר לטענת ההתיישנות שנטענה על ידי הנתבעת, טענו התובעים כי המדובר בחוסר תום לב וכי הנתבעת מנועה מלטעון טענה זו. כן טענו כי תוספת זו כמו זכות פנסיונית אינה מתיישנת (סעיף 114 לסיכומים). אשר על כן עותרים התובעים לתשלום תוספת וותק כדלקמן: מר זמסקי – סך של 93,033 ₪; מר איוון – סך של 17,767 ₪; מר גיטין סך של 36,917 ₪ (ראו סעיפים 118-120 לסיכומים).

1. מנגד טוענת הנתבעת כי התובעים קיבלו תוספת וותק ואף מעבר לכך. בעניין זה טוענת הנתבעת כי מידי שנה הגיעו העובדים לגב' חממי וטענו כי עברה שנה וכי הינם וותיקים יותר וכי מגיעה להם תוספת בגין וותקם וכי אכן העלתה להם את השכר, אך ורק בשל הוותק. לטענת הנתבעת יש בכך כדי לענות על הנדרש בצו ההרחבה ואפילו לא נכתב הדבר בשורה נפרדת הרי מקום שהוכח כי השכר הועלה בגין וותק לא זכאים התובעים בנוסף לתשלום תוספת הוותק. בעניין זה טוענת הנתבעת בסיכומיה כי בשבע השנים שקדמו לתביעה לא הייתה במשק תוספת יוקר וכי שכר המינימום עלה משנת 2006 ועד 2011 ב-15.4% ושיעור המדד עלה ב-16.87% בלבד בעוד שכרם של התובעים עלה בשיעורים גבוהים משיעורים אלו ועל כן המדובר בהעלאות שאינן קשורות לשכר המינימום או למדד כי אם בגין וותקם בלבד (סעיפים 63-66 לסיכומים) וכי תשלום זה אף היה גבוה בהרבה מתוספת הוותק על פי חוק (ראו סעיפים 9ב-ה לתצהירה של הגב' חממי וכן סעיף 67 לסיכומים). לחילופין טוענת הנתבעת כי גם אם תתקבל טענת התובעים אזי חישוביהם מופרכים וכי לכל היותר תוספת הוותק לשנה אינה עולה על השיעורים כמפורט בסעיף 71 לסיכומיה וכי חלה התיישנות על כל תביעה עובר לחודש 2/2006 (ראו סעיפים 9ו-ז לתצהיר הגב' חממי וסעיפים 70-71 לסיכומים).

1. איננו מקבלים את טענות הנתבעת כי הוכיחה מתן תוספת הוותק. אמנם צו ההרחבה קובע 2 חלופות להוכחת מתן תוספת הוותק – אולם אף לשיטתה של הנתבעת, תוספת השכר ששולמה לנתבעים, אין לה כל קשר עם הסכומים הקבועים בצו לעניין תוספת הוותק (וראו טענת הנתבעת כי הסכומים הקבועים בעניין תוספת הוותק נמוכים מהסכומים אותם קיבלו התובעים – סעיף 67 לסיכומים) ועל כן אין לדידנו לראותם כעונים על החובה למתן תוספת וותק. כך גם העובדה כי התוספת ניתנה לתובעים, לבקשתם, מעידה כי זו לא ניתנה בשל החובה שחלה על הנתבעת ליתן תוספת וותק מכוח צו ההרחבה. בעניין זה ובניגוד לנטען על ידי הנתבעת הרי שהתובעים העידו כי ביקשו העלאה בשכר בשל עבודתם הטובה וללא קשר לממד הזמן (עדותו של מר זמסקי עמ' 10 ש' 30-31). זאת ועוד, מהטבלאות אותן ערכה הנתבעת עצמה ניתן לראות למשל באשר לתובע מר זמסקי – כי שכרו לא הועלה בין השנים 2008-2009 וגם באשר למר איוון כי שכרו השעתי לא הועלה בין השנים 2007-2008 ובין השנים 2010-2011 - לפיכך לא ניתנה לו כל תוספת שכר – ובוודאי לא תוספת וותק, אף לא לשיטת הנתבעת. עם זאת, חישובי התובעים בעניין תוספת הוותק שגויים הם שכן הצו קובע מתן תוספת של 0.5% אחוז בשכר ביחס לשכר השנה שקדמה לה - אולם אין האחוזים מצטברים מידי שנה – כפי שעולה מחישוביהם של התובעים (סעיף 105 לסיכומיהם). אין בידינו לקבל את טענת התובעים בדבר ההתיישנות שכן תוספת וותק אין דינה כפנסיה ותקופת ההתיישנות החלה לגביה הינה 7 שנים. אשר על כן אנו מקבלים את חישובי הנתבעות בעניין זה, והנתבעת תשלם לתובעים בגין תוספת וותק את הסכומים כלהלן: למר זמסקי – 2,040 ₪; למר איוון – 1,884.6 ₪; למר גיטין – 1,492 ₪.

תוספת דרגה:

1. לטענת התובעים בהתאם לצו ההרחבה, לאחר שנת עבודה עובר העובד מדרגה 1 לדרגה 2 ומדרגה 2 ומעלה בכפוף לשהייה מינימאלית של שנתיים. לטענתם מתלושי השכר עולה כי עניין הדרגה לא צוין וכי לא קיבלו תמורה בעד העלאה בדרגה. לטענתם אי ידיעת גורמי הנתבעת בעדותם מהי הדרגה לה זכאים התובעים מעידה כאלף מונים כי זו לא שולמה. בסיכומיהם צירפו התובעים את חישוביהם לעניין תוספת הדרגה לפיהם הם זכאים לתשלום כדלקמן: מר זמסקי – סך של 250,890 ₪ (נספח ד' לסיכומים); מר איוון – סך של 39,730 ₪ (נספח ה' לסיכומים); מר גיטין – סך של 104,700 ₪ (נספח ו' לסיכומים).

1. מנגד טענה הנתבעת כי התובעים קיבלו את מלוא שכרם וזה הועלה אף הרבה מעבר לתוספת דרגה לה היו זכאים וככל שהיו זכאים, מה גם שלטענתם תוספת כאמור כפופה לאישור הנהלה – אישור אשר לא ניתן (ראו סעיף 10 לתצהירה של הגב' חממי). בסיכומיה הוסיפה הנתבעת כי למעשה צו ההרחבה קבע כי עליה בשכר המינימום תגרום לשינוי הדרגות וכי הדרגה התחילית היא שכר המינימום החודשי בתוספת 35 שקלים בהצמדה למדד היוקר. לטענת הנתבעת תוספת היוקר האחרונה הייתה ב-3/2004 לפני פרסומו של צו ההרחבה שחל על הצדדים ועל כן הסכומים שבצו אינם משתנים אלא אם שכר המינימום עלה בשנים האמורות על השכר שבצו. לטענת הנתבעת בהתאם לאמור בצו הדרגה הראשונה משקפת שכר של 18.11 ₪ לשעה ואילו התובעים קיבלו שכר גבוה מכך. (ראו סעיפים 78-81 לסיכומים). לטענת הנתבעת שוגים התובעים בכמה עניינים – ראשית אין המדובר בחובה כי אם בעניין שנתון כאמור לשיקול דעת ההנהלה; כי צו ההרחבה אינו קובע מתן תוספת דרגה מידי שנה כי אם קובע הוא את תעריפי השכר המינימאליים לדרגות שונות ולפיכך כל עוד שכרו של העובד מעל לשכר הדרגה המגיעה לו, אין הוא זכאי לתוספת זו; כי בפועל קיבלו התובעים שכר הגבוה באופן ניכר מהשכר שנקבע בדרגות שבצו ההרחבה וכי עובר לשנת 2004, אין הם זכאים לתוספת זו משלא היה קיים צו הרחבה עובר לשנת 2004 (סעיף 82 לסיכומים).

1. איננו מקבלים את תביעת התובעים לתוספת דרגה, התובעים לא כימתו תביעתם זו במסגרת כתב התביעה (ואף לא בתצהיריהם) אלא רק לראשונה במסגרת סיכומיהם, ואף לא שילמו אגרה בגין רכיב זה. אשר על כן - דין תביעתם ברכיב זה להידחות.

סוף דבר:

1. הנתבעת תשלם לתובעים תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים: למר זמסקי סך של 24,694.83 ₪ (דמי הבראה בסך 340 ₪ +ימי בחירה בסך 2,051 ₪+תוספת וותק בסך 2,040 ₪ + 20,263.83 ₪ בגין ניכוי 20 דק' הפסקה); לתובע מר איוון סך של 25,875.32 ₪ (דמי הבראה בסך 351 ₪+ ימי בחירה בסך 2,051 ₪+ תוספת וותק בסך 1,884.6 ₪+ 21,588.72 ₪ בגין ניכוי 20 דק' הפסקה) ולמר גיטין סך של 23,499.75 ₪ (דמי הבראה בסך 1,432 ₪+ימי בחירה בסך 2,051 ₪+תוספת וותק בסך 1,492 ₪+ 18,524.75 ₪ בגין ניכוי 20 דק' הפסקה). אם הסכומים לא ישולמו תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין הם יישאו הפרשי הצמדה וריבית ממועד סיום העסקתם של התובעים ועד התשלום המלא בפועל.

1. לאור התוצאה אליה הגענו בפסק הדין, כל צד ישא בהוצאותיו.

1. פסק הדין ניתן בהרכב של שניים לאור ההחלטה מיום 29.1.15.

1. זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 ימים ממועד מתן פסק הדין.

ניתן היום, ח' תשרי תשע"ו, (21 ספטמבר 2015), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| נציג ציבור מעסיקים  מר מאיר סהר |  | צבי פרנקל, שופט |