



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

לפני :

סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ

נציג ציבור עובדים - אברהם בן קרת

נציגת ציבור מעסיקים - עירית פיליפ

התובעים

1. אדר לייב
 2. קיי וולפסון
 3. ויקטור סאליי
- ע"י ב"כ: עו"ד משה בן דרור

-

הנתבעים

1. ספיריט בר בע"מ
 2. אורן קניג
 3. אילן אלקבץ
- ע"י ב"כ: עו"ד זוהר שם-טוב

פסק דין

ברמנים עבדו באולמות אירועים ובאירועים מחוץ לאולמות האירועים ושכרם שולם להם על פי משמרות. האם זכאים התובעים לגמול שעות נוספות מעבר לתשלומי המשמרות – זוהי אחת הסוגיות העומדות להכרעתנו.

העובדות

1. הנתבעת 1 היא חברה המעניקה שירותי מזיגת משקאות באירועים שונים ("בר"). הנתבעת מעסיקה עובדים כ"ברמנים" וכמנהלי בר.
2. התובעים הועסקו אצל הנתבעת 1 (הנתבעת 1 הנפיקה להם את תלושי השכר).
3. הנתבעים 2-3 הם בעלי מניות בנתבעת 1 והנתבע 3 הוא גם דירקטור בנתבעת.
4. הנתבעת פועלת במסגרת אירועי חוץ שהוזמנו, וגם באירועי פנים במסגרת גני האירועים "שבע" ו"קולטורה" בתל-אביב.

טענות הצדדים (כעולה וכנכתב בכתבי הטענות)

טענות התובע - לייב אדר

1. אדר לייב עבד אצל הנתבעת מחודש 5/2015 ועד חודש 4/19.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
 - 11
 - 12
 - 13
 - 14
 - 15
 - 16
 - 17
 - 18
 - 19
 - 20
 - 21
 - 22
 - 23
 - 24
 - 25
 - 26
 - 27
 - 28
 - 29
 - 30
 - 31
 - 32
 - 33
 - 34
 - 35
2. התובע עבד 2-3 משמרות בשבוע.
 3. לא נמסרה לתובע הודעה על תנאי העסקה (5,000 ₪).
 4. בין הצדדים הוסכם כי התובע יהיה זכאי לסכום של 450 ₪ (שבהמשך הועלה לסך של 550 ₪) בעבור 9 שעות עבודה. שכרו היה 50 ₪ לשעה. בפועל, התובע עבד בחלק ניכר מהמשמרות למעלה מ-9 שעות ואף 25 שעות רצופות אך קיבל רק 450 ₪. הנתבעת לא שילמה על כל שעות העבודה ולא שילמה לו גמול שעות נוספות.
 5. הנתבע 2 האשים את התובע בגניבה מהקופה, איים עליו וכמעט היכה את התובע.
 6. לתובע נערך השימוע ביום 3.4.2019 (נספח ו' לכתב התביעה).
 7. התובע פוטר ללא שימוע אמיתי ומבלי שנשמעה גירסתו. הנתבעים הוציאו את התובע מקבוצת הוואטסאפ וביטלו את המשמרות שלו במחשב. השימוע שנעשה היה למראית עין. רק לאחר המסרון ששלח התובע (נספח ד' לכתב התביעה), זומן התובע לשימוע.
 8. הסרטון שהוצג ע"י הנתבעים מוכיח כי התובע לא גנב דבר.
 9. לאחר ה"שימוע" נשלח לתובע מכתב פיטורים (נספח א' לכתב התביעה). במכתב נכתב שהתובע התפטר מעבודתו.
 10. לאחר שהתובע הפנה את תשומת לב הנתבעת כי לא שולמו לו זכויותיו הסוציאליות, שולמו לתובע פיצויי פיטורים (נספח ב' לכתב התביעה).
 11. התובע מעולם לא קיבל תלושי שכר (נתבע פיצוי של 5,000 ₪).
 12. התובע זכאי להשלמת פיצויי פיטורים על בסיס שכר של 8,000 ₪ ולא על בסיס שכר של 1,882 ₪.
 13. התובע פוטר שלא כדין וסולק בבושת פנים תוך איומים פיזיים (נתבע פיצוי של 40,000 ₪).
 14. במכתב הפיטורים נכתב כי יחסי העבודה הסתיימו כשבועיים לפני השימוע (24.3.2019), השימוע התקיים ביום 3.4.2019.
 15. לאחר מכתב הפיטורים שלחה הנתבעת מכתב נוסף ובו העלתה טענות נוספות כנגד התובע.
 16. התובע זכאי לדמי הודעה מוקדמת בשל פיטוריו (8,000 ₪).
 17. התובע לא קיבל ימי חופשה (46 ימי חופשה ששוויים 36,800 ₪), במשכורת חודש 4/2019 קיבל התובע 4,336 ₪, משכך הנתבעת נותרה חייבת סך של 32,464 ₪.
 18. לתובע לא שולמו דמי הבראה כדין. התובע היה זכאי ל- 24 ימי הבראה בתקופת עבודתו. במשכורת חודש 4/2019 שולם לתובע סך של 1,928 ₪ בגין הבראה. משכך, נותרה הנתבעת חייבת לתובע סך של 7,144 ₪ בגין דמי הבראה.
 19. לתובע לא ניתנו כלל דמי מחלה. התובע שהה ב- 10 ימי מחלה ולכן הנתבעת נותרה חייבת לו סך של 8,000 ₪.
 20. התובע עבד מאות שעות נוספות ולא קיבל תשלום בגין (120,000 ₪). היו משמרות שארכו 25 שעות (נספח ז' לכתב התביעה). החישוב נערך ברמה היומיומית. כך למשל בחודש 5/2018 עבד התובע עשרות שעות בחודש (נספח ח' לכתב התביעה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

21. התובע נסע יחד עם עובדים נוספים לתאילנד ועבדו מבוקר עד ערב והתובע קיבל סך של 2,000 ₪ בלבד עבור ימים אלו.
22. ערך שעת עבודה של התובע היה 50 ₪ לשעה. עבור שעות נוספות זכאי התובע ל- 62.5 ₪ ובעבור השעה השלישית הנוספת סך של 75 ₪ לשעה. התובע עותר לקבל 40 שעות נוספות בחודש לפי 125% בלבד. התובע זכאי ל- 2,500 ₪ לכל חודש בגין שעות נוספות, ולכל תקופת העבודה לסך של 120,000 ₪.
23. רק ב- 4 החודשים האחרונים לעבודתו, נערך רישום של שעות העבודה על פי דיווחי התובע, ולא בזמן אמת. הנתבעת שילמה חלק מהשעות הנוספות (נספח ט' לכתב התביעה). הנתבעת שילמה רק 40 ₪ לשעה, כל שעה שולמה בחסר של 22.5 ₪ לכל שעה נוספת.
24. התובע עבד בשבתות ובחגים (50,000 ₪).
25. הנתבעת לא ביצעה הפרשה לפנסיה. התובע היה זכאי ל- 6.5% משכר של 6,000 או 8,000 ₪ שכולל שעות נוספות. בתקופה שמחודש 3/2017 ועד לחודש 2/2018 לא הופרשו כספים כלל לקרן פנסיה (נספח י' לכתב התביעה).
26. הנתבעת לא כללה במשכורת להפרשות את כלל השעות בהן עבד התובע.
27. הנתבעת לא שילמה לתובע תשלום משמרת ליום 23.3.2019, הנתבעת הלינה את שכרו של התובע.
28. הנתבעת לא שילמה לתובע דמי ביטוח לאומי בחודשים 5/2017, 7/2017. התובע שילם 500 ₪ מכיסו לביטוח הלאומי (נספח י"א לכתב התביעה).
29. הנתבעים הפיצו והאשימו את התובע בגניבה בפני עובדים שונים (נספח י"ב לכתב התביעה) (נתבע פיצוי בסך של 50,000 ₪).

טענות הנתבעים (בתביעה של אדר לייב)

1. התביעה האישית כנגד הנתבעים 2-3 היא ניסיון להלך אימים על מנהלי הנתבעת, על מנת שזו תיכנע לדרישות הכספיות של התובעים.
2. אין עילת תביעה אישית כנגד הנתבעים 2-3, ואין כל טענה בתביעה לכך. הנתבעת פעילה משנת 1997. כל ההעברות הבנקאיות בוצעו באמצעות הנתבעת 1. אין מדובר בתביעה להרמת מסך.
3. התביעה כוללת הכפשות כנגד הנתבעים, לרבות תשלום ב"שחור". המוניטין של הנתבעת הולך לפני, והיא נותנת שירותים איכותיים ללקוחותיה. הנתבעת תורמת לקהילה.
4. העסקת התובע היתה העסקה ארעית, ושולם לו פר אירוע.
5. התובע הודיע על התפטרותו ביום 24.3.2019.
6. שכרו של התובע עמד על שכר כפול משכר המינימום, והכיל בתוכו את כל רכיבי השכר.
7. התובע נצפה ביום 23.3.2019 כשהוא מכניס לכיסו שטר של 100 ₪, במקום להפקידו בקופה. מדובר בהפרת אמון.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1 8. התובע הודיע ביום 24.3.2019 בהודעת ווטסאפ על התפטרות.
- 2 9. אביו של התובע איים על הנתבעת.
- 3 10. התובע נהג לעקוב אחר השכר שקיבל לפי נפח עבודתו.
- 4 11. תנאי השכר של העובדים ידועים מראש לעובדים. רוב עובדי הנתבעת לא רואים בנתבעת מקום
- 5 עבודה קבוע, אלא עבודה מזדמנת, בעבור בני 20, הרואים בעבודה בילוי וכהשלמת הכנסה.
- 6 12. תביעת התובע נולדה בבחינת ההגנה הכי טובה היא התקפה.
- 7 13. היה על התובע להניח פירוט עובדתי וראייתי להוכחת עיליותיו. תביעתו של התובע מבוססת על
- 8 עדות יחידה והוא מסתיר פרטים וראיות.
- 9 14. באירוע מיום 23.3.19 הנתבעת לקחה חלק פעיל באירוע מכירה. בשונה מאירועים אחרים.
- 10 תפקידו של התובע היה להיות אחראי על גביית הכספים מלקוחות הקצה ולהפקידם בקופה.
- 11 15. לתובע נערך בירור ראשוני עם מנהל הנתבעת. באירוע עצמו התובע רוקן כיסו השמאלי והיה בו
- 12 שובר שתיה חינם (היה אמור להיות מושמד עם קבלתו ע"י אורח), ומכיסו הימני הוציא התובע
- 13 שטר של 100 ₪, והודה שנטל את הכספים לכיסו. לכן, הופסקה המשמרת של התובע.
- 14 16. הסרטון הוא ההוכחה הטובה, על התנהלות תקינה של מנהל הנתבעת, כלפי התובע באירוע.
- 15 17. התובע לא פוטר אלא התפטר.
- 16 18. התובע הוצא מקבוצת הוטסאפ עד גמר הבירור.
- 17 19. המשמרות של התובע לא בוטלו, אלא הנתבעת החליפה את המערכת להעברת משמרות, ולכן
- 18 בוטלו כל המשמרות של העובדים, והעובדים נדרשו להעביר שוב את השיבוצים שלהם (נספחים
- 19 ד'1, ד'2 לכתב ההגנה).
- 20 20. במקביל הועבר לתובע זימון לשימוע ביום 24.3.2019, ליום 28.3.2019 (נספח ה'2 לכתב
- 21 התביעה).
- 22 21. ביום 24.3.2019 כפה אביו של התובע פגישה על מנהלי הנתבעת, והחל לאיים עליה, תוך אזכור
- 23 שמות של אנשים "מהעולם התחתון", ובהמשכה שיחה בין אבי התובע לנתבע 2 (שיחה
- 24 מוקלטת).
- 25 22. ביום 25.3.2019, העביר אביו של התובע רשימת דרישות כספיות (נספח ה'3 לכתב ההגנה).
- 26 23. לבקשות התובע נדחה השימוע ליום 30.4.2019.
- 27 24. התובע העביר מכתב מאת ב"כ (נספחים ה'6, ה'7 לכתב ההגנה) ומכתב נוסף ביום 2.4.2019
- 28 (נספח ה'8 לכתב ההגנה) ובו דרישה לסך של 440,000 ₪.
- 29 25. לשימוע הגיע התובע מלווה בב"כ התובע. התובע לא הציג כל גרסה בשימוע לקרות האירוע.
- 30 לכן, הנתבעת קיבלה את הודעת התובע מיום 7.4.2019 והיחסים באו לסיומם (נספח ה'10 לכתב
- 31 ההגנה).
- 32 26. לתובע נערך גמר חשבון. תקופת העסקתו של התובע לא היתה רצופה, ולא במשרה מלאה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

27. הנתבעת נהגה להחתים את העובדים על הודעה על תנאי העסקה. לא מן הנמנע כי ההודעה בידי התובע ובשל טעות מנהלית לא נותר בידה של הנתבעת העתק.
28. תלושי השכר משקפים את תנאי העבודה.
29. התובע התפטר ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורין שלא כדין וחלף הודעה מוקדמת.
30. הכספים שנצברו לזכותו של התובע בקופה, שוחררו באמצעות טופס 161 (נספח ט') לכתב ההגנה).
31. התובע אינו זכאי להפרשות לפיצויים בעת שהיה חייל סדיר, ובהגיעו לגיל 21 קיימת המתנה של 6 חודשים על פי סעיף 6(ה) לצו ההרחבה לפנסיית חובה. כל חישוב להפרשות צריך להיעשות מתום תקופת השירות הצבאי, מיום 14.9.2017.
32. התובע נתפס בשעת מעשה והתפטר למחרת בבוקר.
33. שכרו של התובע עמד על 50 ₪ לשעה. התובע קיבל 400 ₪ לאירוע פנים ו- 450 ₪ לאירוע חוץ. בסמוך לסיום העסקתו, השתכר התובע 55 ₪ לשעה (500 ₪ לאירוע חוץ). במקרים חריגים שימש התובע כאחראי משמרת והשתכר בעבור 8 שעות 600 ₪. באותה עת, שכר המינימום עמד על 30 ₪ לשעה. לתובע נותר 50 ₪ נטו לשעה.
34. מחודש 6/2015 עד לחודש 7/2016 (בחודש 12/2015 לא עבד), קיימת שורה נפרדת בתלוש להבראה, תמורת חופשה, נסיעות והחזר הוצאות. לאחר 7/2016, שונתה רק התצוגה, אך מהותית תשלום הזכויות המשיך להשתלם באותו אופן.
35. התובע היה מרוצה משכרו (נספח י"א לכתב ההגנה), והמליץ על הנתבעת לחבריו.
36. ימי חופשה – מאחר שהתובע עבד פחות מ- 75 ימים רצופים, חל סעיף 4(א) לחוק חופשה שנתית. התובע היה זכאי לסך של 4,336 ₪ בגין חופשה, אשר שולמו לו בגמר החשבון (108,395X4%) (₪).
37. דמי הבראה – בשנת 2015 לא השלים שנת עבודה.
38. גם בשנת 2017 לא עבד התובע בחודשים 5/2017, 7/2017, ובחודש 6/2017 ביקש רק 2 משמרות. הנתק בין התקופות פוגם בזכאות.
39. בשנת 2019 לא השלים שנת עבודה אך בחודשים 6/2015 עד 7/2016, יש שורה של תשלום דמי הבראה, ולפנים משורת הדין, שולם בגמר חשבון לתובע סך של 1,928 ₪ בגין דמי הבראה.
40. דמי מחלה – התובע לא ביקש ימי מחלה וגם לא צירף לתביעה תיעוד רפואי, ואף אם מגיע לו יום מחלה, הרי שביום הראשון אין תשלום זכאות לדמי מחלה.
41. נטל ההוכחה לתשלום שעות נוספות מוטל על התובע אשר אין לו תיעוד של המשמרות. הנובע נתן הסכמה למסגרת השעות של המשמרות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

42. הנתבעת היתה מעבירה צפי אירועים, והתובע היה מבקש להשתבץ. התובע יכול היה גם לא
להשתבץ כלל, כפי שאכן עשה (נספח י"ב – י"ב 4 לכתב ההגנה). בקשתו להשתבץ מעידה כי
הסכים לתנאי העסקתו.
43. כחלק מהשכר של התובע היה תגמול שעות נוספות כפרמיה קבועה. חישוב אריתמטי מעלה כי
בניכוי הזכויות הסוציאליות, קיבל התובע גמול שעות נוספות, פיצוי בגובה של 100% משכר
המינימום בעבור שעת עבודה.
44. ממילא חל החריג הקבוע בסעיף 30 (א) (5)-(6). מדובר במשרה הדורשת מידה מיוחדת של אמון
איש, וכן במשרה שלא ניתנת לפיקוח. שעות הליבה של האירוע אשר הן 5-6 שעות, כולל זמן
הפסקה ומנוחה, וכתוספת ביטחון שעה לפני האירוע ושעה לאחריו.
45. התובע ידע לבקש ולנהל דוחות שעות עבודה (סעיף 79 לכתב התביעה), ולא בא בטרוניה לאופן
עריכת הדוח.
46. הנתבעת לא יכולה לפקח, כיצד העובדים בשטח מחלקים את שעות העבודה בפועל להפסקות,
והאירוע אינו נמצא בשיא בכל השעות ולכן, לא מדובר בשעות עבודה בפועל.
47. אירוע חמור אירע בתחילת חודש 9/2017 כשהיה התובע שתוי עלב התובע בבעלי האירוע
ובנתבע 2. האירוע תועד בצלמה ע"י העובדים. העובדה שלתובע היה זמן לשתות, מעידה שלא
עבד בכל השעות.
48. שעות ההקמה הן שעות העבודה נפרדות ובסיס השכר הוא 40 ש"ל לשעה ועל פי כ- 7 שעות עבודה
קיבל התובעת 280 ש"ל. שעות ההקמה אורכות שעות בודדות והנתבעת מחשבת את שעות הנסיעה
וההגעה אל שטח ההקמה.
49. נסיעות - הנתבעת דואגת להסעות ולהחזר הוצאות בגין נסיעות - כנגד קבלות.
50. הפרשות לפנסיה - הן על בסיס שכרו של התובע. לתובע נעשו הפרשות, לפני משורת הדין,
מחודש 3/2017.
51. התובע אינו זכאי לתשלום בגין משמרת ליום 23.3.19. התובע סיים את המשמרת דקות ספורות
לאחר הנסיבות שתוארו באירוע.
52. התובע לא הוכיח זכאות לתשלום הלנת שכר.
53. התובע לא עבד בפועל בחודשים 5/2017 ו- 7/2017, ולכן לא הופרשו לו דמי ביטוח לאומי.
54. הנתבעים לא הפיצו סרטון על התובע ולא הציגו סרטון על התובע בפני עובדים.
55. נספח י"ב לכתב התביעה – הוא רק צילום מסך ממחשב. התובע הוא היחיד שקיבל את המייל
והוא הועבר אליו דרך המייל הפרטי שלו. הקובץ היה זמין לתובע להורדה בענן למשך יום אחד,
עד ליום 1.4.19. לאחר מועד זה הוסר הקובץ אוטומטית.
56. התובע לא הוכיח כל נזק שנגרם לו ולפגיעה במוניטין שלו.
57. לנתבעת עומדות הגנות הקבועות בחוק, לפי חוק איסור לשון הרע.
58. בגין אותו אירוע בודד וחריג קיבל התובע 106 ש"ל לשעה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

59. הנתבעים עותרים לדחיית התביעה על הסף ולגופה.

טענות התובע - קיי וולפסון

1. התובע עבד מחודש 2/2017 – 12/2019 (כך נכתב בכתב התביעה בהמשך נטען כי מדובר בטעות וכי התובע עבד עד 12/2018).
2. לתובע שולם 450 ₪ למשמרת של 9 שעות (50 ₪), התובע השתכר סך של 6,000 ₪ לחודש עפ"י משמרות.
3. התובע עבד 2 - 3 משמרות. שכרו של התובע היה בגובה של 6,000 ₪ נטו בחודש.
4. לתובע לא נמסרה הודעה על תנאי העסקה. לתובע לא ניתנו תלושי שכר (נתבע פיצוי בסך 10,000 ₪).
5. לאחר סיום עבודת התובע, נשלחו לתובע בדיעבד תלושי שכר.
1. התובע עבד מאות שעות נוספות (136,000 ₪), המשמרות ארכו 20 שעות.
6. התובע הציג דוגמאות לשעות נוספות (סעיפים 28-29 לכתב התביעה).
7. התובע עבד בחגים ובשבתות (הובאו דוגמאות בסעיף 39.1 לכתב התביעה) (50,000 ₪).
8. לתובע שולמו כספים במעטפות כסף אשר לא מצאו ביטויים בשכר הרגיל, בזכויות הסוציאליות. כל אלו מקימים לנתבעים 2-3 אחריות אישית לסעדים הנתבעים.
9. התובע לא קיבל חופשה שנתית (5,500 ₪).
10. התובע פוטר בחודש 2/2019 (נספח 7 לכתב התביעה).
11. התובע קיבל רק 1,890 ₪ בגין דמי הבראה. הנתבעת חייבת לתובע סך של 4,158 ₪.
12. לתובע לא שולמו דמי נסיעות בעבור 34 חודשים (8,262 ₪).
13. לתובע לא שולמו דמי מחלה (4,000 ₪).

טענות הנתבעים (בתביעה של קיי וולפסון)

1. לתובע נערך גמר חשבון וניתן לו כתב קבלה וסילוק כנגד פירעון של המחאה בגין גמר החשבון (נספח י"ג לכתב ההגנה). כתב הקבלה והסילוק נכרת הן בהתנהגות והן על פי אומד דעתם של הצדדים, ועל כן דין התביעה - להידחות.
2. כתב התביעה אינו מגלה תביעה אישית כנגד הנתבעים 2-3. הנתבעת 1 היא אישיות משפטית נפרדת, ומנוהלת ככזו. אין תביעה להרמת מסך ועל כן, יש להורות על סילוק התביעה כנגדם על הסף.
3. הנתבעת הוקמה בשנת 1997, והיא בעלת מוניטין מזה כ- 23 שנים.
4. הנתבעת פועלת למען הקהילה ולמען אוכלוסיות מוחלשות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סעיף 52190-03-20

סעיף 74454-06-20

סעיף 36801-06-19

5. התובע עבד בנתבעת עוד בהיותו חייל סדיר, מיום 1.2.2017 ועד לחודש 11/2017. (בחודש 7/2017 השתחרר התובע מהצבא). התובע שובץ למשמרות על פי בקשותיו. מחודש 12/2017 עד 1/2018 - לא עבד התובע. בחודש 2/2018 חזר התובע לעבודה, כיוון שהיה שבע רצון מתנאי העבודה, ועבד עד להתפטרותו ביום 26.12.2018 (באותו יום הפסיק התובע עבודתו). התובע התפטר וכתב "לאחר לבטים וחשיבה עמוקה, הגעתי למסקנה שאינני מעוניין בתפקיד המוצע לי" (נספח ט' 4).
 6. לתובע נערך שימוע מתוך רצון להותיר אותו ולהתאים את תפקידו בנתבעת.
 7. לתובע לא היתה טרזוניה כלפי שכרו.
 8. לתובע מתחילת דרכו היו בעיות משמעת (איחורים, ויכוחים עם הנתבע 2 ועם עובדים אחרים).
 9. הנתבעת ביקשה לקדם אותו, אך התובע לא עמד באמון שניתן לו.
 10. התובע עבד במקביל כברמן במקום עבודה אחר. הנתבעת היוותה עבור התובע רק השלמת הכנסה, והוא סירב לעבוד כאשר הדבר לא תאם עם עבודתו האחרת (נספח ב' 2 לכתב ההגנה).
 11. התובע שובץ למשמרות על פי בקשתו בשבוע העוקב לשבוע העבודה בנתבעת.
 12. התובע בחר במודע שלא לשבץ עצמו באמצעות התוכנה טיים טייבל (נספח ב' 2 לכתב ההגנה).
 13. התובע קיבל שכרו על פי דיווח השעות שלו לנתבעת, לרבות שכר בגין שעות נוספות. הכל על פי הדיווחים של התובע.
 14. שכרו של התובע שולם בהתאמה על פי האירועים (נספחים ג' 1, ג' 2 לכתב ההגנה).
 15. תלושי השכר נשלחו לתובע למייל (נספח ד' לכתב ההגנה).
 16. התובע היה מודע לכל תנאי שכרו והסכים להם (נספח ב' 1 – ב' 4 לכתב ההגנה).
 17. בהודעה מיום 24.3.2018, נכתבו תנאי שכרו של התובע בערכי נטו אשר כפי שגם קיבלו ביטוי בתלושי השכר:
- | | | |
|-----------------------------|---|------------------------------------|
| 11 יום ראשון - שבע | - | 350 ₪ ; |
| יום שני - קולטורה | - | 350 ₪ ; |
| יום שלישי - הקמה | - | 690 ₪ = 450 ₪ + 250 ₪ ; |
| יום רביעי - שבע | - | 350 ₪ ; |
| יום חמישי - הקמות גן הסלעים | - | 400 ₪ עבור 10 הקמה ; |
| יום שישי - חופש | | |
| יום שבת - הקמה גן הסלעים | - | 200 ₪ + אירוע שתמיד מקבלים |
| 100 ₪ לשעה. צפי שכר לאירוע | - | 800 ₪ |
| סך הכול | | 3,140 ₪ ולא כולל פירוקים גן הסלעים |
- וטיפים באירועים.
- בטח תגיע ל- 3,500 ₪ על שבוע עבודה
- כל זה לשבוע עבודה אחד בספיריט"
- (הודעה מטעם נציגת הנתבעת 2 לתובע וולפסון, 24.3.2018 ; 17: 15 ; נספח ב2).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1 על כך השיב התובע וולפסון בצורה ברורה ופשוטה: "בסדר גמור" [שם, 22: 15].
- 2
- 3 18. בנוסף קיבל התובע תוספות שכר על פי ביצוע בפועל (הבאת רכב, הוצאות, שעות נוספות) (נספח
- 4 ב'1 לכתב ההגנה).
- 5 19. מחודש 5/18, נראה היה שהתובע עולה על דרך ישרה וביקש להיות מקודם למנהל אירועים
- 6 בשבע. היה מדובר במשרת אמון (נספח ז'1, ז'2 לכתב ההגנה).
- 7 20. ביום 13.9.2018 נחתמה הודעה על בונסי עבודה של התובע כמנהל אירועים בשבע (נספח ח'1
- 8 לכתב ההגנה) ושכרו היה לפי שכר קבוע בגובה של 1,000 ₪ לחודש (בגין פעולתו הקבועה
- 9 הדורשת אמון ושעות הנוספות במסגרת משרת האמון), ושכר בגין כל אירוע שנע 500 ₪ ל- 650
- 10 ₪, לפי גודל האירוע ושיקולים מערכתיים נוספים. התובע החל את עבודתו במשרת האמון של
- 11 מנהל אירועים בנתבעת.
- 12 21. בין הצדדים סוכם על תקופת ניסיון של 3 חודשים.
- 13 22. התובע כשל בתפקידו וניהולו היה לקוי ועלו חשדות בנוגע לדיווחיו באשר להוצאות קופה קטנה
- 14 (נספח ט'1 לכתב ההגנה).
- 15 23. התובע היה רב עם העובדים, עם מפיק אירוע ועם מנהל אבטחה.
- 16 24. התובע לא ביצע משימות שהועברו לביצועו (עמדת קבלת הפנים, לא היתה מסודרת, לא דאג
- 17 לפינוי הזבל בשטח הבר). הליקויים שבו וחזרו, למרות שיחות שנוהלו עם התובע. לתובע ניתנו
- 18 הזדמנויות, והתובע לא עמד באמון שניתן לו.
- 19 לכן, זומן התובע לשימוע ליום 12.12.2018, ונבחנו האופציות להמשך העסקתו של התובע (נספח
- 20 ט'2 ו- נספח ט'3 לכתב ההגנה).
- 21 25. לאחר השימוע, הציעה הנתבעת לתובע, לשמש מנהל בר באירועי חוץ של הנתבעת, על מנת
- 22 שיצבור ניסיון (נספח ט'4 לכתב ההגנה).
- 23 26. התובע סירב להצעה לתפקיד שהוצע לו (נספח ט'4 לכתב ההגנה) ולא בשל תנאי עבודתו.
- 24 27. מדובר בהתפטרות. אך הנתבעת, לפני משורת הדין, העניקה לתובע זכויות כאילו פוטר. דובר
- 25 על מענק ונערך עם התובע גמר חשבון לשביעות רצונו.
- 26 28. התובע העביר חישוב מטעמו שנערך על בסיס השכר הברוטו האחרון על בסיס המשמרות שעשה
- 27 ועל בסיס ועל פי תקופת עבודה של 21/24, ללא הפחתה של החודשים שבהם לא עבד.
- 28 29. הנתבעת ערכה חישוב מטעמה והכינה המחאה עבור התובע על סך 24,716 ₪ (נספח י"ג לכתב
- 29 ההגנה).
- 30 30. התובע סירב לחתום על כתב קבלה וסילוק. הנתבעת העבירה את הסכום בהעברה בנקאית.
- 31 31. התובע כתב לנתבעת כי יחסייהם "נחתמו בכבוד" (נספח י"ד לכתב ההגנה).
- 32 32. מלוא זכויות התובע שולמו לו.
- 33 33. שכרו של התובע שולם מחודש 10/2018 על בסיס משתנה קבוע ועל פי משמרות.
- 34 34. נטל ההוכחה שהתובעים עבדו בשעות נוספות מוטל על התובעים.
- 35 35. התובע לא שמר את התיעוד המלא של המשמרות, על מנת להכשיל את הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1 36. התובע לא הביא ראשית ראיה, כי ביצע "מאות שעות עבודה נוספות".
- 2 37. התובע נתן הסכמתו למסגרת השכר לפיו שכרו ישולם לו בגין ביצוע המשמרות.
- 3 38. הנתבעת היתה שולחת לתובע רשימת אירועים צפויים, והשתבצותו של התובע היתה על פי
- 4 בקשותיו והתובע יכול היה לבקש שלא להשתבץ כלל. התובע הסכים לאופן העסקתו.
- 5 39. לתובע ניתן רכיב קבוע בעבור שעות עבודה נוספות כפרמיה קבועה, ואשר גם חושב כחלק
- 6 מהשכר הקבוע (לדוגמא, תלוש שכר לחודש 9/2018 - נספח ג' לכתב ההגנה). פיצוי זה מכסה
- 7 מעל ומעבר בעבור שעות נוספות. התובע לא עבד באופן קבוע שעות נוספות.
- 8 40. התובע גם לא עבד באופן קבוע בנתבעת, למעט מחודש 10/2018, בתקופה שבה ניהל אירועים.
- 9 41. התובע היה מנהל משמרת. מדובר במידה מיוחדת של אמון, בשל האחריות שהוטלה עליו. לכן
- 10 חל החריג הקבוע בסעיף 30 (א) (6) לחוק שעות עבודה ומנוחה. שעות העבודה של התובע צמודות
- 11 למעשה לשעות הפעילות של האירוע שאורך בממוצע 5-6 שעות. העובדים מגיעים כשעה לפני
- 12 האירוע וכשעה לאחריו. אם כן, משמרת אורכת בין 6 שעות ל- 9 שעות, כולל זמן הפסקה.
- 13 42. דיווחי השעות מתקבלים מהעובדים באמצעות מנהל האירועים, ובמקרה של התובע, מהתובע
- 14 עצמו.
- 15 43. לנתבעת אין יכולת לפקח על שעות העבודה והמנוחה של העובדים בשטח. אין מדובר בעבודה
- 16 רצופה על פני כל האירוע. התובע אף נצפה שותה אלכוהול במהלך אירוע, רוקד ומצטלם
- 17 לסרטונים (נספח ט"ו כתב ההגנה).
- 18 44. הנתבעת לא יכלה לפקח על עבודת התובע.
- 19 45. לתובע היתה גמישות בשעות העבודה, ולא היה נשאר למשמרת מלאה בשל אירועים שבהם עבד
- 20 מטעם מעסיקים אחרים (נספח ב' לכתב ההגנה).
- 21 46. התובע עסק גם בהקמה של הבר באירועים. מדובר בפעולה פשוטה של סידור כוסות פלסטיק,
- 22 ארגון קרח, וסידור הבר לקראת האירוע. פעולות פשוטות אלו לקחו כשעה עד שעתיים. לתובע
- 23 שולם סכום נטו בעבור שעות עבודה.
- 24 47. הנתבעת שילמה לתובע הוצאות נסיעה בסכומי נטו ונסיעות פול עם עובדים (סך של 100 ₪ -
- 25 250 ₪, תלוי במקום האירוע).
- 26 48. התובע קיבל את השכר המגיע לו.
- 27 49. האירוע ביום 10.3.2017, אירוע תרומה ברידינג, ארך 4-5 שעות. התובע קיבל סך של 350 ₪
- 28 לאירוע.
- 29 50. הנתבעת לא קיימה אירוע באורכידיאה אילת ביום 16.3.2017, באותו תאריך היה התובע בשבע
- 30 באירוע חתן כלה, ולא עבד בשעות נוספות.
- 31 51. הנתבעת לא קיימה אירוע באורכידיאה אילת ביום 18.3.2017.
- 32 52. התובע לא עבד בקלאב הוטל ביום 25.3.2017, התובע עבד בקלאב הוטל ביום 23.3.2017, וקיבל
- 33 בעבורו סך של 1,399 ₪ שהם 1,350 ₪ נטו.
- 34 53. כאשר התובע עבד במשמרת חוץ רגילה קיבל עבור שעות ההקמה סך של 300 ₪, ושכרו הכולל
- 35 עמד על סך של 650 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

54. התובע עבד באילת ביום 6.4.2018, שולמו לו כספים בגין הנסיעה 4 שעות (4 X 40 ₪). באילת עבד התובע ב- 3 אירועים שונים, במתכונת זהה מ- 12:00 עד 20:00 (אירוע של הסטודנטים הבין תחומי), ונשאר עוד יום אחד במלון על חשבון הנתבעת, כאשר כל העלויות על הנתבעת.
55. ביום 7.4.2018 בעבור הקמה בשעות הבוקר קיבל התובע 160 ₪ (4 X 40 ₪) בעבור האירוע, בין 12:00 עד 20:00, קיבל התובע סך של 63 ₪ לשעה בעבור קיפול עד השעה 22:00 (בשאר הימים עד השעה 20:00, וביום האחרון עד השעה 24:00), קיבל 200 ₪ (4 X 50 ₪). התובע קיבל בעבור יום עבודה סך של 864 ₪ (7,410 ₪), וסכום זה בעבור יום שבת שהיה ביום 8.4.2018. התובע קיבל טיפים, השכר השעתי לא ירד מ- 50 ₪.
56. הנתבעת היתה משלימה אם הסכום ירד מ- 50 ₪ לשעה. בין שישי בערב לשבת היה התובע במנוחה. לתובע לא היתה טרונייה בזמן אמת על שכרו.
57. ביום 15.2.18 באירוע בדויד אינטרקונטיננטל קיבל התובע על הקמה שכר מלא בסך של 320 ₪ (מ- 10:00 עד 18:00), למרות שהעבודה ארכה שעתיים, משעה 16:30 עד 18:00, עמד שכרו של התובע על סך של 550 ₪ (440 ₪ בעבור משמרת של 9 שעות ועוד שעה וחצי, שבגינה קיבל סך של 100 ₪).
58. ביום 1.11.18 באירוע ב"שבע – ברדוגו מסיבת האלווין" קיבל התובע סך של 1,000 ₪, שכר קבוע כשהיה מנהל אירועים בשבע. שבע הוא מקום כשר שאינו עובד בשישי שבת, ועל כן אין שעות עבודה בשישי שבת.
59. התובע קיבל שכר בעבור הקמה ותוספת של 150 ₪ עבור האירוע, ואף קיבל 2 עובדים נוספים לאירוע בהקמה, על מנת שלא יצטרך לחרוג ממסגרת השעות.
60. ביום 1.11.2018, (חמישי בערב), ביצע משמרת ארוכה וקיבל סך של 650 ₪, וב- 3.11.2018 (מוצ"ש) וקיבל סך של 650 ₪ (ממוצ"ש עד 24:00), מדובר במשמרת של 4 שעות.
61. ביום 2.11.2018 לא היה כל אירוע (נספח ט"ז לכתב ההגנה).
62. שכר עבודתו היה צמוד לנפח ואופי הפעילות בנתבעת.
63. התובע עבד בשבתות במקום אחר ולא אצל הנתבעת. הנתבעת מפעילה מקומות כשרים ואינה עובדת בשבת.
64. בשבת ביום 26.5.2018 קיבל שכר כולל של 1,025 ₪.
65. ביום 14.4.2018 קיבל התובע שכר בעבור 3 שעות (10:00 עד 13:00) הקמה בסך 120 ₪, ומתחילת האירוע עד 20:00 קיבל שכר של 450 ₪.
66. ביום שבת ה-14.4.18 שולם לתובע סך של 450 ₪ בעבור 5-6 שעות עבודה.
67. ביום שבת ה-10.2.18 ביצע משמרת של מסיבת בת מצווה באולפני הרצליה משמרת שארכה 5-6 שעות והתובע קיבל סך של 450 ₪.
68. שכרו של התובע כלל זכויות סוציאליות, ואף קיבל כספים במזומן. שכרו הקובע עמד על לפחות 50 ₪ לשעה. שכרו של התובע עמד על פי 2 משכר המינימום, והוא הסכים כי דמי החופשה ודמי ההבראה יהיו כלולים בשכר. סכום זה אף לא כולל את הטיפים שקיבל התובע.
69. בסמוך לסיום העסקתו השתכר התובע סך של 1,000 ₪ לאירוע, בתוספת בסיס מותאם לאירוע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

70. התובע השתכר שכר מינימום בתוספת פרמיה כוללת שכללה דמי הבראה, פדיון חופשה, ימי מחלה, שעות נוספות, ימי חג ושבתות.
71. הנתבעת שילמה 4 ימי חופשה בשנת 2017 (14,000 ₪);
הנתבעת שילמה 6.06 ימי חופשה בשנת 2018 (3,025 ₪).
72. כלל הסכום שולם בתלוש גמר חשבון בחודש 2/2019.
73. התובע לא היה זכאי לדמי הבראה, שכן, לא השלים שנת עבודה בשנת 2017, אשר הפסיק את הרצף. בשנת 2018 התפטר לכן התנאים פוגעים בזכאותו לדמי הבראה. לפני משורת הדין, בתלוש שכר לחודש 2/19, שולמו לתובע דמי הבראה בעבור שנה (5,378 ₪). התובע קיבל דמי הבראה בעבור משרה מלאה, למרות שעבד רק 2/3 מהשנה.
74. הנתבעת דאגה להסעות או למוניות הלוך ושוב מהאירוע. לא היה מקרה שהתובע הוציא מכיסו כספים לנסיעה והנתבעת לא השיבה לו אותם.
75. התובע לא ביקש מעולם דמי מחלה. ואין לתובע זכות ליום מחלה ביום שלא נקבעה לו עבודה. כמו כן, אין זכאות לדמי מחלה מהיום הראשון למחלה.
76. התובע לא עבד 2.833 שנים ברצף. התובע הועסק אצל הנתבעת עוד בהיותו חייל (2/2017 - 11/2017, 2/2018 - 12/2018).
77. התובע היה זכאי לסכום פיצויים (במקום הפרשות לפנסיה) לסך של 5,199 ₪. הנתבעת שילמה סך של 3,693 ₪, מענק בגובה השלמת פיצויים. בסך הכול קיבל התובע פיצויי פיטורים סך של 8,892 ₪, למרות שהתפטר מהנתבעת. התובע אינו זכאי לדמי הודעה מוקדמת, כיוון שהתפטר מעבודתו.
78. הנתבעת שילמה לתובע דמי הודעה מוקדמת, למרות שהתפטר, כנגד חתימה על כתב ויתור וסילוק.
79. התובע לא היה זכאי להפרשות פנסיה בהיותו חייל. על פי צו הרחבה להפרשות פנסיוניות, בהגיע התובע לגיל 21, היתה קיימת תקופה המתנה של חצי שנה, ומרגע שהפך התובע למנהל, היה עליו להמתין לתקופת ניסיון של 3 חודשים.
80. התובע לא הועסק במשרה מלאה, ולא שולם לו שכר חודשי מלא ולכן, ההפרשות היו צריכות להיעשות בהתאם.
81. אין עילה בדין לקבלת רווחי קרן הפנסיה.
82. חישוב זכויותיו של התובע בוצעו לפי שכרו בפועל והיו כנגד חתימה כתב ויתור וסילוק. הפרשות נעשו לפי השכר ששולם לתובע.
83. הנתבעת שילמה את שכרו של התובע בערכי נטו, וכי שכר התובע להפרשות היה צריך להיעשות על בסיס שכר מינימום.
84. רכיב התביעה להלנת שכר – התיישן. הנתבעת שילמה לתובע את כל המגיע לו ובכל מקרה מדובר במחלוקת כנה.
85. הנתבעים עותרים לדחיית התביעה על הסף או לגופה ביחס לכל רכיבי התביעה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

טענות התובע 3 - ויקטור סאלי

1. התובע עבד אצל הנתבעים כ"ראנר".
2. התובע עבד מחודש 4/2018 ועד לחודש 3/2019.
3. לתובע שולם שכר של 450 ₪ למשמרת של 9 שעות (50 ₪ לשעה), ע"פ כמות המשמרות. חלק מהשכר לא דווח.
4. סוכם עם התובע על תשלום של 450 ₪ נטו, עבור 9 שעות עבודה.
5. שעות המשמרת של התובע היו 9 שעות.
6. התובע לא קיבל שעות נוספות. התובע עבד עשרות שעות נוספות (27,500 ₪). התובע הציג דוגמאות לאי תשלום שעות נוספות (סעיף 29 לכתב התביעה).
7. התובע לא קיבל גמול עבודה בשבת ובחג. התובע לא קיבל שעות שבת וחג (10,000 ₪).
8. התובע לא קיבל דמי נסיעות (2,673 ₪).
9. התובע זכאי לדמי חופשה, דמי חגים, ימי מחלה, הפרשות לפנסיה.
10. התובע לא קיבל הודעה על תנאי העסקה (נתבע פיצוי בסך 5,000 ₪).
11. לתובע לא ניתנו תלושי השכר (נתבע פיצוי בסך 10,000 ₪).
12. אירועים רבים שולמו לתובע במזומן ובמעטפות (נספח 3 לכתב התביעה).
13. תשלום במזומן מקים לנתבעים 2-3 אחריות אישית כנגד הנתבעת.
14. לתובע לא שולמו דמי חופשה (5,500 ₪) ודמי מחלה (4,000 ₪).
15. שכרו של התובע הולך (7,000 ₪).

טענות הנתבעים (בתביעה של ויקטור סאלי)

1. הנתבעת עותרת לסילוק התביעה על הסף.
2. כתב התביעה אינו מגלה עילת תביעה כנגד הנתבעים 2-3. לא מדובר אפילו בתביעה להרמת מסך, מטרתה של התביעה כנגד הנתבעים 2-3 היא להלך אימים על הנתבעת 1, על מנת שזו תיכנע לדרישות התובע. מוניטין החברה הולך לפניו במהלך 23 שנים מאז הקמתה בשנת 1997.
3. התובע כלל לא מכיר את הנתבע 3.
4. כל פעילות הנתבעת נעשית באמצעות החברה באופן מסודר. כל התשלומים מבוצעים באמצעות העברות דרך חשבון הבנק של הנתבעת 1.
5. התובע (ויקטור סאלי), הפסיק להעביר משמרות לנתבעת ללא כל טרזניה, והחל לעבוד בעסק אחר.
6. דין התביעה כנגד הנתבעים 2-3 – להידחות על הסף.
7. התובע קיבל את כל תלושי השכר שלו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1 8. לתובע ניתנה פרמיה קבועה בעבור שעות נוספות. שכרו של התובע בנתבעת היה פי כמה גבוה
- 2 משכר המינימום והכיל בתוכו חופשה שנתית.
- 3 9. התובע לא זכאי לפדיון דמי מחלה.
- 4 10. הסיבה להגשת תביעת התובע היתה כי התובע אדר לייב נדרש לעדים לתביעתו, אשר גם לה אין
- 5 כל יסוד. לכן, פנה אדר לתובע ולעובד נוסף למתן עדותם. התובע והעובד הנוסף ראו בכך
- 6 הזדמנות להרוויח עבור עצמם כספים. התובעים ראו בעצמם שותפים.
- 7 11. הנתבעים 2-3 לא העסיקו את התובע.
- 8 12. התובעים רקמו מזימה כנגד הנתבעת ומנהלה.
- 9 13. במהלך תקופת העסקתו, קיבל התובע מעל מה שמחייב החוק בגין זכויות קוגנטיות.
- 10 14. התובע ידע מהו שכרו, מהם תנאי העסקתו והסכים להם.
- 11 15. התובע היה חייל סדיר ולא הציג אישור העסקה מהצבא.
- 12 16. כל התובעים נטלו חלק בחתונת מנהל הנתבעת, לאחר שסיימו עבודתם. עובדה המראה כי לא
- 13 היתה להם כל טרזניה, לאחר סיום עבודתם.
- 14 17. התובע הועסק אצל הנתבעת באופן ארעי כהשלמת הכנסה. בסך הכול ביצע התובע 28 משמרות
- 15 על פני 7 חודשים (5/2018 - 12/2018). והשתכר סך הכול 12,435 ₪ כ- 444 ₪ למשמרת. בחודש
- 16 8/2018 לא עבד התובע.
- 17 18. התובע עבד כתומך לברמן (עבודה הכוללת איסוף פחי זבל, מילוי קרח)
- 18 19. בתביעתו טוען התובע כי היה למעשה זכאי לסך של 3,003 ₪ למשמרת. טענה אבסורדית.
- 19 20. הנתבעת לא מנצלת את עובדיה, ובוודאי שאינה מעסיקה עובדים בעשרות שעות נוספות ללא
- 20 תמורה.
- 21 21. התביעה מכילה סעיפים מכפישים ומבישים כלפי הנתבעת, ללא כל ביסוס.
- 22 22. בעבור התובע היתה עבודתו אצל הנתבעת עבודה מזדמנת. התובע הועסק כל אימת שהדבר
- 23 התאפשר לו.
- 24 23. התובע עזב את הנתבעת, ללא כל הודעה מוקדמת, ונצפה ברשתות החברתיות עובד בחברה
- 25 אחרת.
- 26 24. התובע לא פנה ולא ביקש להשתבץ אצל הנתבעת.
- 27 25. מתחילת העסקתו התגלו אצל התובע בעיות משמעת.
- 28 26. בתחילת ההתקשרות הציע התובע עצמו לניסיון בתפקיד "ראנר", כדי ללמוד את העבודה
- 29 ולבחון אם הוא מתאים.
- 30 27. עם תחילת העסקתו, הוצגו לתובע תנאי העסקתו והוא הסכים להם.
- 31 28. התובע נסמך על דיווחים בדיעבד שהועברו בידי התובע קיי וולפסון, מה שהוברר כי הוא נועד
- 32 להעמיס שעות עבודה שלא בוצעו בפועל (נספחים ג'1 - ג'3 לכתב ההגנה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סעיף 52190-03-20

סעיף 74454-06-20

סעיף 36801-06-19

- 1 29. הנתבעת היתה בוחנת את הטענות להשלמות שכר, כאשר התובע היה פונה אליה. הפערים נבעו
- 2 מהרצון להטעות את הנתבעת ולהוציא ממנה כספים שלא כדין.
- 3 30. התובע בדה אירועים שלא עבד בהם (נספח ב'2 לכתב ההגנה).
- 4 31. התובע קיבל את תלושי השכר שלו באופן קבוע (נספח ב'1 לכתב ההגנה).
- 5 32. התובע לא עבד יותר מ- 3 משמרות בחודש. וולפסון היה פונה אל הנתבע, מבקש להביא את
- 6 התובע לאירוע לכמה שעות (נספח ד' לכתב ההגנה).
- 7 33. מלוא זכויות התובע שולמו לתובע.
- 8 34. תנאי העבודה של התובע קיבלו ביטוי בתלושי השכר שנמסרו לו (נספחים ג'1 - ג'2 לכתב ההגנה).
- 9 נטל ההוכחה כי התובע עבד 11 שעות נוספות מוטל עליו.
- 10 35. התובע במכוון לא שמר תיעוד מזמן אמת של המשמרות והשעות שלו.
- 11 36. התובע ידע את לוח השיבוצים שלו, את מפתח השכר שלו ואת שעות עבודתו. התובע נעתר
- 12 לשיבוץ שניתן לו, לאחר שהסכים להשתבץ אל המשמרת. התובע הסכים לאופן העסקתו.
- 13 37. ברכיב השכר ניתנה פרמיה קבועה בעבור שעות נוספות. השכר הקובע היה נטו בעבור משמרת
- 14 בסך של מאות שקלים, שכל משמרת היא 9 שעות. לכן, הפיצוי עבור שעות נוספות עומד על כ-
- 15 100% משכר המינימום בעבור כל שעת עבודה. פיצוי כספי זה מכסה בתוכו מעל ומעבר את כל
- 16 השעות הנוספות, אשר אותן כלל לא הוכיח התובע. התובע לא הביא לו ראשית ראיה כי ביצע
- 17 שעות נוספות ובכל מקרה חל החריג לחוק שעות עבודה ומנוחה (סעיף 30 (א) (6) לחוק), שכן לא
- 18 ניתן לפקח על שעות העבודה והמנוחה של התובע.
- 19 38. אופי העבודה של התובע הוא יותר בילוי מעבודה.
- 20 39. עובדי הנתבעת פוזרים בין האירועים, ולא נמצאים במקום קבוע, ולכן לא ניתן לפקח על שעות
- 21 העבודה.
- 22 40. שעות הליבה של אירוע הוא בממוצע 5-6 שעות, ואף אם נוסיף שעה לפני האירוע ושעה לאחר
- 23 מכן, נגלה כי אירוע אורך בין 6 שעות ל- 9 שעות, כולל זמן הפסקה, שלנתבעת אין שליטה
- 24 עליהם. תיעוד השעות התקבל אצל הנתבעת ע"י מנהל האירוע או אחראי על האירוע, במקרה
- 25 זה מהתובע קיי וולפסון.
- 26 41. באירוע של שיבא נצפה התובע יחד עם התובעים האחרים שהם מתלוצצים על העבודה בנתבעת
- 27 ועל הנתבע 2. בשעות שהיה עליהם לעבוד התלוצצו התובעים, דבר המראה כי לא היתה כל
- 28 יכולת פיקוח של הנתבעת על התובע.
- 29 42. לקוחה של הנתבעת 1 העבירה לנתבעת 1 סרטון בו נראה התובע יחד עם עובדים נוספים
- 30 מבצעים תרגולות במהלך המשמרת וכתבו כי הם עובדים קשה (עם סמייילי) (סעיף 77 לכתב
- 31 ההגנה).
- 32 43. התובע גילה בלבול לעניין האירועים שבהם נטל חלק, והיה פונה אל התובע וולפסון לגבי
- 33 אירועים שהשתתף בהם או שכלל לא השתתף בהם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעיף 52190-03-20

סעיף 74454-06-20

סעיף 36801-06-19

- 1 44. כשראתה הנתבעת כי לתובע היה זמן להשתטות בה בעת שהיה עליו לעבוד שקלה את המשך
- 2 תפקידו של התובע.
- 3 45. עבודת התובע היתה גמישה ודינמית.
- 4 46. השכר בעבודת ההקמה הוא 40 ₪ לשעה והיא אורכת שעות ספורות והנתבעת מחשבת גם שעות
- 5 הנסיעה והגעה אל שטח ההקמה.
- 6 47. הנתבעת שילמה בפועל בעבור שעותיים ביתר על מנת לכסות אחר איחורים של התובע, ועל מנת
- 7 למנוע אי הופעה בזמן לאירוע.
- 8 48. ההתכתבויות בין הצדדים מוכיחות, התובע ידע לבקש מידע על שעות העבודה, וקיבל את המגיע
- 9 לו.
- 10 49. בעבור עבודתו בחודש 5/2018, קיבל התובע 660 ₪ בתלוש השכר. דובר במשמרת ניסיון.
- 11 50. הנתבעת לא עשתה אירוע ב"חוות רונית" ביום 7.5.18.
- 12 51. אירועי חוץ בגן הגזום שעותיו תחומות ואין עבודה מעבר לשעה 23:00.
- 13 52. בהתייחס לאירוע ביום 25.5.18 - התובע עבד בהקמה + עבודה במחסן מ- 08:00 עד 14:30,
- 14 וקיבל 260 ₪ (40 ₪ בעבור ההקמה).
- 15 התובע השתכר כראנר 40 ₪ לשעה.
- 16 התובע התחיל לעבוד בשעה 16:00. קרי, היה בשטח שעה וחצי ללא מעשה. התובע קיבל בעבור
- 17 האירוע מ- 14:30 ועד 23:00, 8.5 שעות, 400 ₪, ועוד שכר של שעותיים וחצי שעות נוספות
- 18 (25X40).
- 19 53. התובע קיבל בממוצע עבור כלל האירוע 43 ₪ לשעה.
- 20 54. על פי דו"ח השעות לחודש 6/2018 (נספח ב'2 לכתב ההגנה), עבד התובע בהקמה באירוע "משה
- 21 ברוך" מ- 08:30 עד 17:00 (8.5 שעות עבודה X 40 ₪ = 340 ₪), והאירוע החל בשעה 17:00
- 22 וסיום ופירוק האירוע 23:30, וקיבל 450 ₪. סה"כ קיבל בגין אותו יום 790 ₪.
- 23 55. הנתבעת מכחישה את שעות העבודה הנטענות.
- 24 56. התובע כאמור היה בודה מליבו משמרות וכאשר הובהר לו כי לא הייתה משמרת כתב שהוא
- 25 בודק עם קיי וולפסון ובהמשך כתב כי קיי אמר לו שהאירוע לא רשום אבל הכסף שקיבל לא
- 26 הגיוני ויכול להיות שהיה אירוע חוץ. התובע לא היה אמין בדיווחיו.
- 27 57. התובע היה חייל בשירות סדיר, ולא יכול היה לבצע שעות רבות ושבתות כטענתו.
- 28 58. הנתבעת לא פועלת באופן שגרתי בשבתות, ואירועי החוץ אינם קבועים.
- 29 59. מבדיקה שערכה הנתבעת, התובע ביצע שתי שבתות במחסן כהשלמת שכר מצדו.
- 30 60. כאשר קיבל התובע שכרו במזומן, הוא כלל גם את הרכיבים הסוציאליים.
- 31 61. בעניינו של התובע חל סעיף 4 (א) לחוק חופשה שנתית כיוון שעבד פחות מ- 75 ימים רצופים.
- 32 לכן, תמורת חופשה שנתית תהיה 4% משכר העבודה (497 ₪).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 52190-03-20

סעי' 74454-06-20

סעי' 36801-06-19

62. הנתבעת דואגת להסעות לעובדים ולמוניות הלוך ושוב באירועים קרובים ובאירועים רחוקים מחזירה הנתבעת הוצאות רכב לתובע.
63. אין זכות לפדיון ימי מחלה ביום בו לא נקבעה לתובע משמרת, וגם על פי החוק ביום המחלה הראשון, לא משלמים דמי מחלה.
64. התובע לא צירף של תיעוד רפואי באשר לימי מחלה.
65. מדובר במחלוקת כנה. הנתבעת שילמה לתובע את כל המגיע לו על פי דין.
66. הנתבעים עותרים לדחיית התביעה על הסף ולגופה.
- שאר טענות הצדדים תועלנה במסגרת פסק הדין.

עדויות

שמענו את עדויות התובעים ואת עדותו של מר אילן לייב, אביו של התובע.

מטעם הנתבעים העידו:

מר אילן אלקבץ, הנתבע 3, ואחד הבעלים והמנהלים של הנתבעת 1;

מר אורן קניג, הנתבע 2 ומנהל הנתבעת 1.

הכרעה

לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שהוגשו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעות להתקבל בחלקן.

האם יש עילת תביעה כנגד הנתבעים 2-3

1. התביעה כנגד הנתבעים 2 – 3 נסמכת על כך שאירועים רבים שולמו לתובעים ב"מזומן" והנתבעים כבעלי מניות קיבלו כספים שלא באמצעות הנתבעת 1 ועל כך שהנתבע 3 חייב באופן אישי בנושא משרה (סעיף 5 לכתב התביעה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

2. ראשית, על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 14279-06-20 **ודים ריזלוב ואח' -**

פולגריין ישראל בע"מ ואח' (21.3.21) לא מסורה לבית הדין לעבודה הסמכות העניינית לדון

בתביעת עובדים כנגד נושא המשרה ולא ניתן לעגן את סמכותו העניינית של בית הדין לדון

בתביעה שכזאת בנוסח הנוכחי של סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.

משכך, אין מקום לדון בטענת התובעים בעניין זה.

3. שנית, כפי נראה בהמשך בוצעו הפרות של חוקי העבודה אך במקרה בו בוצעו הפרות של חוקי

העבודה הרי שבהתאם לפסיקה של בית הדין הארצי לעבודה אין בכך בהכרח כדי להצדיק

הרמת מסך.

בית הדין האזורי לעבודה (בתיק ד"מ (ת"א) 2795-01-16) הרים את המסך וחייב את בעל

המניות בחיובי המעסיקה - חברה שהפעילה את מסעדת "טוקו שף, עקב הפרות של חוקי

העבודה – ובכלל זה הנפקת תלושי שכר פיקטיביים ותשלום חלק מן השכר במזומן, עקב

אופן ההעסקה במתכונת של שעות מעל ומעבר לסביר, אי מסירת הודעה לעובד וכו'.¹

בערעור לבית הדין הארצי לעבודה (בבר"ע (ארצי) 52353-08-16 א.ב. **טוקו שף בע"מ –**

ADMARIAM GAVR NEGOUSE (13.11.2016) (להלן: "**פסק דין טוקו שף**") שדן בערעור על

בפסק דין טוקו שף נהפכה קביעת בית הדין האזורי ונקבע כי לא הונחה תשתית עובדתית

מספקת להרמת מסך ולחיובו בחובות החברה. כאמור שם:

"מעבר לכך שלא הוברר מדוע יש לחייב דווקא את המבקש בחיובי

החברה, דעתנו היא שלא הוכח כי לפנינו מקרה חריג של שימוש לרעה

באישיות הנפרדת של התאגיד כנדרש בסעיף 6 לחוק החברות. אמנם

מקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי עולה תמונה מדאיגה בנוגע

לאופן שבו העסיקה החברה את המשיב. בין היתר, באי עריכת רישומים

כנדרש על פי חוק, בהעסקה בשעות ארוכות, ובהנפקת תלושי שכר

פיקטיביים. עם זאת לא הונחה לפני בית הדין האזורי תשתית עובדתית

ממנה ניתן ללמוד כי החברה נועדה לשמש כסות לפגיעה בזכויותיו של

המשיב או לחונאתו. כך גם לא הוכח כי החברה נוחלה תוך נטילת סיכון

בלתי סביר, וזאת חרף קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כי

החברה נקלעה לקשיים כלכליים. במקרה שלפנינו לא התרשמנו כי אי

¹ כאמור בד"מ (ת"א) 2795-01-16 **NEGHOUSE ANDAMARIAM** – א.ב. **טוקו בע"מ** (20.7.16), פסקאות 24 - 34 לפסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

תשלום הזכויות סוציאליות למשיב מצדיק להרים את מסך ההתאגדות
של החברה"

הנה כי כן, בהתאם לאמור לא די באי תשלום זכויות סוציאליות לצורך הרמת מסך
ההתאגדות אלא יש להראות כי החברה נועדה לשמש כסות לפגיעה בזכויותיו של העובד או
להונאתו או כי החברה נוהלה תוך נטילת סיכון בלתי סביר.

4. שלישית, העובדה כי הנתבע 2 מכר את מניותיו, גם לכך אין נפקות להרמת מסך שכלל לא
נטענה בכתב התביעה ואף אם הנתבע מחזיק ב- 7 חברות שונות אינה עילה לחיובו רק בשל
כך אישית:

עו"ד בן דרור: או-קיי אתה כבר לא בספיריט בר נכון?

העד, מר קניג: נכון.

כב' הש' גילצר כץ: לסגור פלאפונים.

עו"ד בן דרור: למה?

עו"ד שם טוב: לא רלוונטי, תשאל שאלות,

העד, מר קניג: לא, אני אין לי בעיה לענות, הייתה קורונה, היו בעיות בקורונה,
העסק שלנו הגיע למצב קטטוני בקורונה, שנתיים וחצי של או
שנתיים כמעט אין אירועים, של אנחנו לא יודעים מה קורה עם
עצמנו, לא יודעים מה עושים, אני חיפשתי כיוונים אחרים בחיים
כי מצטער לא הרווחתי כסף. פשוט. אז מכרתי את החלק שלי
בחברה,

...

עו"ד בן דרור: או-קיי. אתה הקמת חברה שעוסקת באותו התחום אבל נכון?

חברת הייד בר?

העד, מר קניג: אחרי שנה שהלכתי ופתחתי חנות יין והפסדתי המון, המון כסף
בחנות יין, ואז אמרתי אני אחזור למקצוע, אז עזבתי את החנות יין,
סגרתי אותה ואז אמרתי שאני אחזור לזה, ולפני 7 חודשים פתחתי
עוד עסק של חברת שירותי בר שהיא בעצם על אותו סגנון של
ספיריט בר בעצם.

עו"ד בן דרור: כלומר עולם המשקאות לא כל כך נורא שבחרת לחזור אליו, בסדר

יאללה בוא נתקדם, בוא נתקדם.

(עמ' 103-104 לפ')

"העד, מר אלקבץ: יש לי 7 עסקים,"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

(עמ' 95 לפ')

5. אך מהראיות כפי שנראה בהמשך עלה כי הנתבעים 2 ו-3 העסיקו את התובעים מחוץ ובנפרד להעסקתם על ידי הנתבעת. אין מדובר בהרמת מסך, אלא העסקה על ידם באופן ישיר.

6. כמו כן, איננו נכנסים לשאלת ניהול ספריה של הנתבעת כדין, אך גם אם הכול מתנהל למשעי עדיין ייתכן שבעלי מניות יחויבו אישית.

7. העסקת התובעים באופן ישיר היא זו שמקימה עילת תביעה אישית כנגד הנתבעים 2-3 :

עו"ד בן דרור : מאי שולחת לו שריין את שישי בערב אירוע של אילן (הכוונה לנתבע 3 – הוספה לא במקור). הוא שואל אם אילן ביקש, כלומר זה אתה טילן אלקבץ, ואז היא אומרת כן. הוא אומר תעדכנו ביקשו אותך, כלומר זה היה דרך ספיריט בר, אתה אומר בתצחירך שזה דרך צד ג', אבל בעצם זה אירוע של ספיריט בר, זה לא דרך צד ג'.

העד, מר אלקבץ : אדר בחור מקסים, עובד מעולה, לקחתי אותו לאירוע שחברים שלי ביקשו, הצעתי לו את העבודה. זה ציפור בשבילו, הוא נהנה מזה בטירוף, קיבל אחלה כסף וזה הכל.

עו"ד בן דרור : נכון. אני רק אומר לא הוא לא התקשר אבל עם צד ג' נכון? הוא לא עשה איזה מו"מ עם צד ג' והתקשר. ספיריט בר שלחו אותו לעבוד שם?

העד, מר אלקבץ : כן אבל הוא קיבל 700 שקל והיה מרוצה בטירוף.
(עמ' 95 לפ')

עו"ד בן דרור : לעצור. או-קיי אז אני רק, אז תסכים איתי שזה מה שרשום אצלך בתצחיר שהוא התקשר ישירות עם צד ג', זה לא נכון אלא הוא נשלח ע"י ספיריט בר לשם?

עו"ד שם טוב : שנייה תראה בתצחיר, אני לא מוכן, תגיד לו באיזה סעיף.

עו"ד בן דרור : דובר בהעסקה ישירה של התובע אל מול צד ג'. ב-4.3. אני רק אומר שמה שאמרת זה לא היה מדויק.

העד, מר אלקבץ : סליחה אם טעיתי.

עו"ד בן דרור : או-קיי אני רוצה, ואתה אומר שגם שילמו לה שם במקום במזומן 700 שקל?

העד, מר אלקבץ : כן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

10. ברם לא מדובר באירוע חד פעמי. התובעים נשלחו לאירועים פרטיים בניגוד לאמור בתצהיר
- הנתבעת כי הייתה העסקה ישירה של התובע אדר לייב אל מול צד ג' (סעיף 4.3 לעדות
- הנתבעת) וכפי שניתן לראות כי הנתבע 3 כותב שיהיה אירוע נוסף ביום 18.5 :

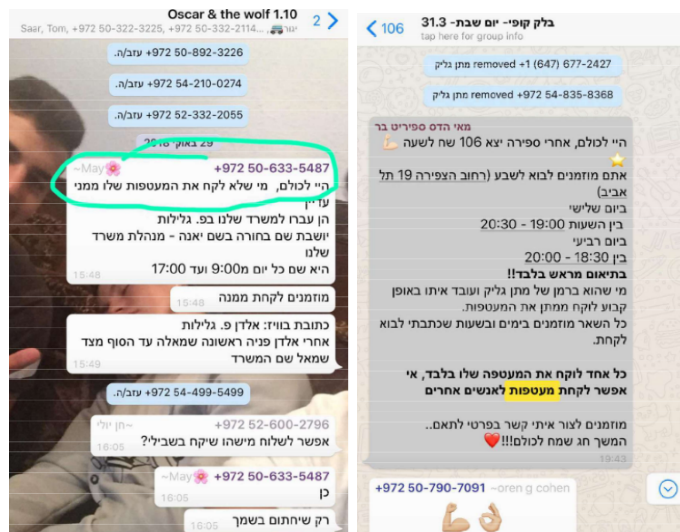


(נספח 1א לעדות הנתבעת)

4
5
6
7
8
9
10
11

אם כן, לא היה מדובר באירוע חד פעמי.

11. התובעים צירפו דוגמאות רבות לתשלום במעטפות במזומן בגין אירועים שהוזמנו ושהתשלום בגינם לא הועבר דרך הפקדה בחשבון הבנק :



12



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

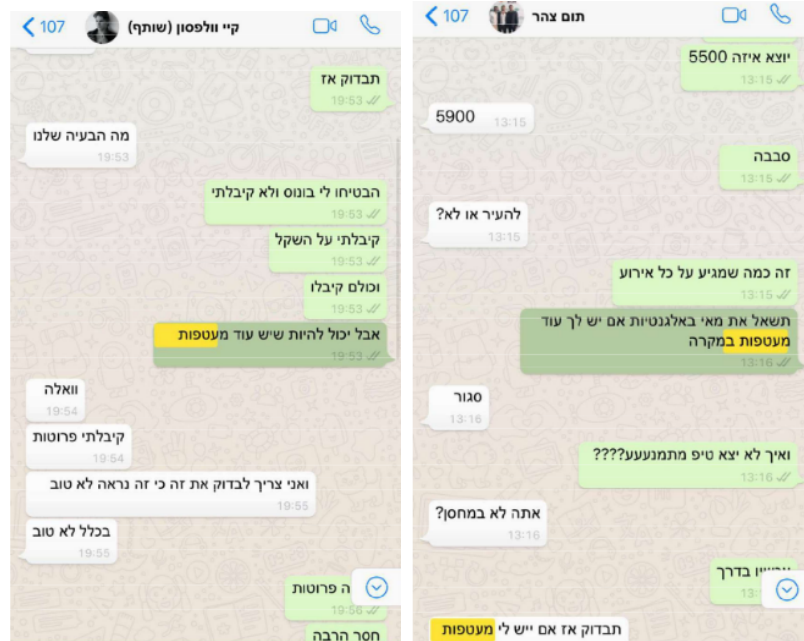
סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



1
2



3
4

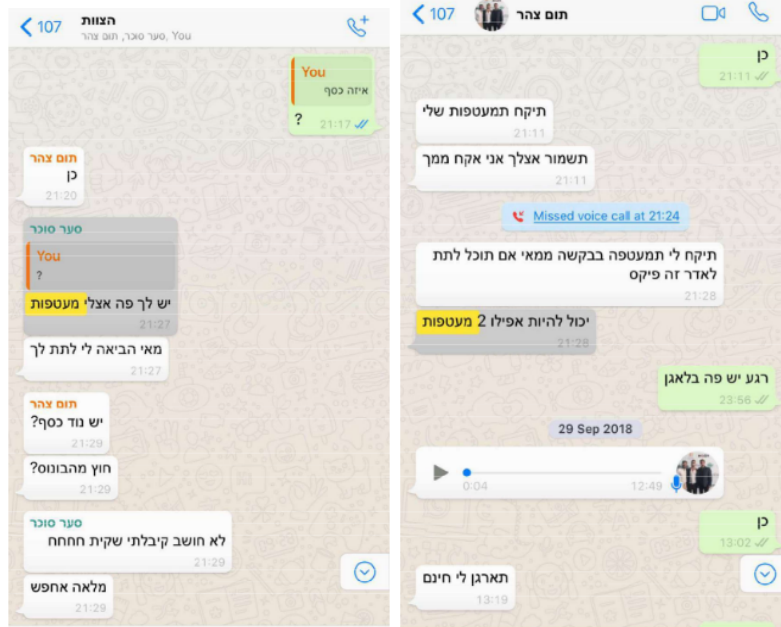


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

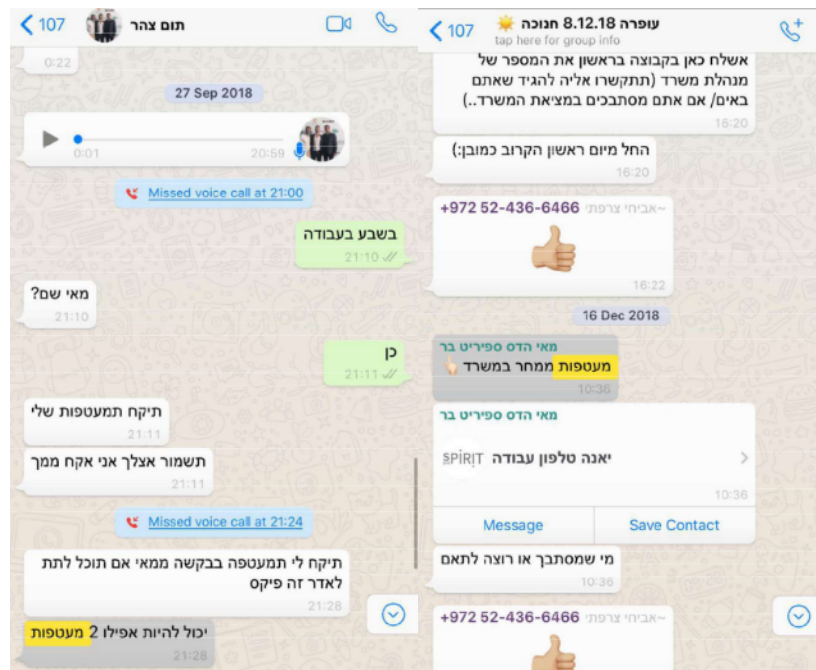
סע"ש 36801-06-19



1

2

3



4

5

6 לא זו אף זו, התובעים הציגו אירועים שבגינם שולמו להם כספים במזומן (שבתות וחגים) אך

7 תשלומים אלו לא השתקפו כלל בתלושי השכר (4.5.18, 5.5.18, 18.5.18, וכן ראו סעיף 58

8 לסיכומי התובעים בו נזכרים אירועים כאלה).

9



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

13.

עדות התובעים הייתה מהימנה בעינינו.

14.

האירועים שצוינו גם לא מופיעים כלל במעקב שעות העבודה והנתבע 2 העיד כי קיימים לכאורה רק 2 אירועים כאלו בשנה:

עו"ד בן דרור:

בסדר. היו אירועים ששולמו לעובדים במזומן? העובדים שלכם קיבלו מתישהו כספים במזומן?

העד, מר קניג:

שני אירועים בשנה, 3 אירועים בשנה בגג, בגג. וזה כי לקוחות שילמו במזומן. אז יש לי זה זכותי, זכותי לשלם במזומן. אני לא יודע אם מותר, אני בעל עסק, אני מקבל 6,000 שקל במזומן, רוצה לשלם לעובדים. זכותי.

עו"ד בן דרור:

הבנתי ואם,

העד, מר קניג:

אני את הקבלה הוצאתי על 6,000 שקל שקיבלתי אז זה לא הדיון פה.

עו"ד בן דרור:

אם לצורך,

העד, מר קניג:

מה הבעיה?

עו"ד בן דרור:

ואם לצורך העניין, אני אראה לך אירוע ששולם במזומן, אבל לא מופיע בפירוט של התובע, אדר, זה גם תקין בעיניך?

העד, מר קניג:

כן, אני אסביר למה. יש שני אירועים כאלה בשנה, כן, יש שני אירועים כאלה בשנה, הם לא, הם אירוע קצה, זה אירועים של הפקדות, של ההפקה גדולה סטייל עופר ניסים. אנחנו יכולים לעשות עכשיו מה, הוא תובע הוא תובע פה על אירוע של עופר ניסים, זה אגב האירוע שהוא טוען שהוא קיבל במזומן. הברמנים הם עובדים על טיפים. הם עובדים על טיפים, מרוויחים אגב, בוא, בוא רגע שנייה גם שנבין, הם מרוויחים 120 שקל, 130 שקל, עד 2018 החוק היה, שוב אנחנו מתעסקים במקצוע, ברמנים, מלצרים, זה, זה מקצוע שהוא נורא בעייתי כי העובדים הם זמניים. עד 2018 היה חוק טיפים שברמנים שמקבלים את הטיפים אליהם, הם הולכים והם עושים, הם צריכים לעשות את הדיווח לעצמם, הם צריכים לעשות תיאום מס, הם צריכים לעשות את הדיווחים של עצמם על טיפים. בגדול הפעילות שלנו כספיריט בר, היא בחיים לא הייתה אירועים כאלה. אין לנו אירועים כאלה.

עו"ד בן דרור:

רק מדי פעם?

העד, מר קניג:

אז באירוע, 2 בשנה בואו כאילו.

(עמ' 127-128 לפי)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

1
2 אם כן, על פי גרסת הנתבע 3 התקיים אירוע פרטי חד פעמי אך על פי הודאת הנתבע 2 היה
3 מדובר במספר אירועים בשנה.

4
5 15. התובעים הוכיחו תשלום נוסף במזומן בגין אירועים פרטיים שאליהם נשלחו ע"י הנתבעים
6 2-3.

7
8 16. אין מדובר בטיפים אלא בשכר שקיבלו התובעים בגין אירועים פרטיים שאליהם נשלחו ע"י
9 הנתבע או הנתבעים 2 – 3. כך או כך, אם היה מדובר בטיפים הרי שהיה זה חלק משכרם של
10 התובעים (עב"ל (ארצי) 44405-10-15 עומרי קיס נ' המוסד לביטוח לאומי, ניתן ביום 26.3.18.
11 שם סעיף 102).

12
13 17. נוכח כל האמור, הננו קובעים כי הנתבעים העסיקו את התובעים יחדיו.

14 15 16 17 18 אי עריכת הסכם עבודה – אי מתן הודעה לעובד

19
20 18. לא מצאנו מקום לפסוק פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה עם תחילת העסקתם של
21 התובעים. כפי שנראה, הנתבעים הם שניזוקו מאופן התנהלותם לרבות אי מתן הודעה על
22 תנאי העסקה.

23
24 19. הסכם עבודה של התובע 2 הוכן חודשיים לפני פיטוריו ולכן, אין לו נפקות משפטית.

25
26 20. הודעה על תנאי העסקה שצורפה לכתב ההגנה בתביעה של התובע 1 אינו של התובע כלל (נספח
27 ח'1 לכתב ההגנה) ואיננו תואם את תנאי עבודתו של התובע 1. התובע 1 קיבל 500 ₪ למשמרת
28 ואילו על פי ההודעה שצורפה שכר העובד עמד של 300 ₪ למשמרת.

29
30 21. ספק אם הנתבעים בעצמם ידעו מה הם משלמים לתובעים:

31
32 "עו"ד בן דרור: או-קיי את השאלה הזאת אני אשאל אותו. אז אתה לא יודע אם

33 משלמים על פי שעה או על פי משמרת? אתה לא יודע?

34 העד, מר אלקבץ: אני לא מתעסק בזה ביום-יום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1 עו"ד בן דרור : זה רק לשאול את השני,
2 העד, מר אלקבץ : לפעמים הדברים משתנים.
3 עו"ד בן דרור : בסדר.
4 העד, מר אלקבץ : לפעמים מנהלים,
5 עו"ד בן דרור : אם אתה לא יודע אז אתה לא יודע. אתה יודע איך לצורך העניין
6 אם מסכמים על מחיר לאירוע, אני מניח שאתה 20 שנה שנה
7 בחברה,
8 העד, מר אלקבץ : גם בזה אני לא, גם בזה אני לא מתערב.
9 עו"ד בן דרור : אתה לא מתערב, אתה 20 שנה,
10 העד, מר אלקבץ : אבל דברים, אבל דברים השתנו. פעם זה היה ככה, פעם זה ככה.
11 אני לא יודע."
12 (עמ' 98 לפ')
13
14 22. אולם גם אם התובע 1 ידע מה הם תנאי שכרו על פי תלושי השכר והן כאשר ביקש לקבל
15 העלאה והן כאשר קיבל את שכרו שהועבר אליו לחשבון הבנק (סעיף 95 לתצהיר הנתבעת
16 בהקשר לתובע 1) (כאמור להלן חלק מהשכר ניתן במזומן ולא הופקד לחשבון הבנק) אין בכך
17 כדי לפטור את הנתבעים מתשלום זכויותיהם הקוגנטיות של התובעים ולהעלות את הדברים
18 על הכתב.
19
20 23. גישתם הפטרנליסטית של הנתבעים (סעיף 115 לתצהיר הנתבעת בתביעה של התובע 1) כי
21 שכר של 500 ₪ הוא שכר גבוה לעובד בן 20 אחרי השירות הצבאי עם השכלה תיכונית בלבד
22 וזאת ללא ניסיון וללא הכשרה - אין לה מקום. ראשית הנתבעים שילמו לתובעים את שכרם
23 על פי כדאיותם הכלכלית אך נמנעו, כפי שנראה בהמשך, מלשלם לתובעים את זכויותיהם.
24
25 24. גם אם התובע 2, וולפסון, דאג לעקוב ולבקר אחר השכר שעתיד היה לקבל לפי נפח עבודתו
26 והודה לנתבעת על משכורתו ואף אם היה מנהל משא ומתן לגבי שכרו אל מול נציגי הנתבעת
27 באופן שגרתי ואם לא התאים לו ולא השתלם לו לא עבד (סעיף 20 לתצהיר הנתבעת לתביעת
28 התובע 2) עדיין יהיה זכאי התובע 2 לזכויות.
29
30 25. אכן לתובעים הייתה גמישות בקביעת המשמרות והם ידעו כמה הם מקבלים למשמרת אולם
31 אין בכך כדי לגרוע מטענות התובעים כי לא שולמו להם זכויותיהם :
32
33 עו"ד שם טוב : יפה. היא רושמת לך ככה, את כל מה שאדום אין במשכורת, אתה
34 שואל אותה, ואז מה, מה זה הבונוס 500 שקל שקיבלת בונוס?
35 העד, מר אד. לייב : זה המצאה שהיו אומרים, אני אפנק אותך בבונוס אבל איזה בונוס.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- 1 אתה שאלת לגבי בונוס. אתה שאלת. עו"ד שם טוב:
2 כי הם אומרים לך, הוא יפנק אותך בבונוס, אבל הבונוס זה כנגד העד, מר אד. לייב:
3 הזכויות המגיעות לך באמת. היום אני מבין את זה.
4 או-קיי. עו"ד שם טוב:
5 היום אני מבין שכל חודש שרשום לי 500 שקלים בונוס, חסרות לי העד, מר אד. לייב:
6 שם וואו, כל כך הרבה זכויות וכל כך הרבה כספים.
7 וב-9 למאי 2018 אתה ממשיך, בעמוד 7, עו"ד שם טוב:
8 כן. העד, מר אד. לייב:
9 אתה רושם לה אבל לדעתי מגיע לי עוד כמה אגורות, עו"ד שם טוב:
10 שזה ביטוי לכמה אגורות שמגיע לי עוד כספים, העד, מר אד. לייב:
11 ...
12 שכל אירוע אתה אמרת מגיע לי כמה אגורות, עו"ד שם טוב:
13 אתה יכול לראות אפילו שאופן התשלום הוא לא מובן. הוא רושם העד, מר אד. לייב:
14 אורן רושם 400 על אירוע,
15 זה לא אורן, עו"ד שם טוב:
16 800 על אירוע, 700 על אירוע, העד, מר אד. לייב:
17 זה לא אורן, עו"ד שם טוב:
18 280 על הקמה פלוס 450 על אירוע, אז כן אתה לא מבין כמה אתה העד, מר אד. לייב:
19 מקבל,
20 יש מייל, עו"ד שם טוב:
21 אתה לא מבין מה המשכורת שלך. העד, מר אד. לייב:
22 שזה י"ב 6, עו"ד שם טוב:
23 גם אחרי 3 שנים שאני בחברה, העד, מר אד. לייב:
24 מוגש ומסומן, לא לדבר, נ"ת/2. כב' הש' גילצר כץ:
25 אתה משיב לה, היא מוציאה לך עוד מייל ב-14/05/2018, עו"ד שם טוב:
26 אורן מוציא לי עוד מייל. העד, מר אד. לייב:
27 זה היא זה היא, רואים את זה בווטסאפ או-קיי. עו"ד שם טוב:
28 (עמ' 31-32 לעדות התובע 1)
29
30 התובעים ידעו מהו גובה התשלום לכל אירוע והקמה (נת/1 ו- נת/2) אך חל איסור תשלום
31 שכר כולל:
32
33 "סעיף 5 לחוק [הגנת השכר – א.ג.כ.] אוסר על תשלום הטמעת רכיבים במסגרת שכר כולל,
34 והם תשלומם מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה (גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה
35 שבועית) או תשלומים מכוח חוק חופשה שנתית (דמי חופשה, תמורת חופשה ופדיון ימי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

חופשה). מעבר לרכיבים אלה אין מניעה שרכיבים אחרים שחלה חובה לשלם על פי דין (דוגמת נסיעות ודמי הבראה) יהוו חלק מהשכר הכולל, וזאת בכפוף לקיומה של הסכמה ברורה ומפורשת (ע"ע (ארצי) 55788-02-21 עבד אלכרים אלחאג' – גרינברג ביסטרו בע"מ, ניתן ביום 14.12.21. שם פסקה 17).

26. גם אם התובעים סברו כי קיבלו את שכרם "עד השקל האחרון" עדיין אם לא שולמו זכויותיהם הסוציאליות, התובעים יהיו זכאים להם. לא ירדנו לסוף דעתם של הנתבעים שהדין הקוגנטי לא הופר מהותית ולמעשה מדובר בתביעה סחטנית (ס' 7 לסיכומי הנתבעים). התובעים תובעים את זכויותיהם. הא ותו לא.

תלושי השכר

27. עיון בתלושי השכר שהוגשו מעלה כי אין בהם אחידות לעניין שכר העבודה וניצול וצבירה של ימי של חופשה.

28. תובע 1 - בשנת 2015 רשום שכר יסוד שונה מידי חודש בחודשו [1,550 ₪, 260 ₪, 780 ₪, וערך יום חופשה בסך 10 ₪ משולמים מידי חודש בכמות שונה (2,4,3)]. בשנת 2018 יש תעריפים יומיים שונים (550 ₪, 300 ₪, 600 ₪, 3,240 ₪)

29. הנתבע 2 - בשנת 2018 רשום כי התובע 2 קיבל שכר לפי מפתחות שכר שונים (אירועים לפי 300, 400, 450, 500) ולעיתים גם שכר יסוד של 500 ₪ ושכר הקמה של 280 ש"ח.

30. תובע 3 - שכר היסוד בתלושי השכר משתנה מחודש לחודש (580 ₪, 200 ₪, 660 ₪, 300 ₪, 450 ₪ וכו') רכיבי שכר נוספים ללא הסבר וגם הם בסכומים משתנים (110 ₪, 450 ₪, 400 ₪, 40 ₪).

31. אם כן, התלושים ערוכים באופן שגוי וברי שהם פיקטיביים.

32. לטענת הנתבעת, התובע 3 לא רצה שינפיקו לו תלושי שכר מאחר שלא הוציא אישור עבודה מהצבא אך אין לטענה זו נפקות כיוון שהנתבעת הנפיקה לתובע תלושי שכר בתקופה זו.

33. אנו נותנים אמון בעדויות התובעים כי הם לא קיבלו בזמן אמת את רוב התלושים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

עו"ד שם טוב: וקיבלת גם תלושים כי אתה צריך להראות שהיא צריכה לעבוד
במקום מסודר.
העד, מר וולפסון: רטרואקטיבית.
עו"ד שם טוב: קיבלתם תלושים כי הייתם צריכים לראות למדינה שהיא עובדת
במקום מסודר נכון? זה היה ההוכחה שלך להראות שיש לך בת זוג
שעובד במקום מסודר, נכון, לא שמנצל, לא שכלום, ביקשת וקיבלת
תלושים נכון? לא הסתרנו כלום,
העד, מר וולפסון: היא ביקשה,
עו"ד שם טוב: והנה, היא קיבלה עוד הפעם תלושים. אז תלושים יש ותלושים
נשלחו,
העד, מר וולפסון: מה השאלה?
עו"ד שם טוב: אתה יודע על התלושים שלך, אתה מכיר אותם, קיבלת אותם
וקיבלת אותם גם בזמן אמת.
העד, מר וולפסון: רטרואקטיבית ידידי.
עו"ד שם טוב: רטרואקטיבית למתי? נניח רטרואקטיבית, למתי?
העד, מר וולפסון: אתה תגיד לי.
עו"ד שם טוב: התלושים שאתה צירפת לתביעה שלך ממתי?
העד, מר וולפסון: מעט מאוד תלושים שקיבלתי היו בזמן.
(עמ' 63 לפ')

סיכום ביניים

34. לא מצאנו מקום לפסוק בגין תלושים אלו נוכח התוצאה אליה הגענו ועל כך בהמשך.
הנתבעים הם שניזוקו מדרך התנהלות זו ולא מצאנו מקום לפסוק פיצוי נוסף.

האם זכאים התובעים לגמול שעות נוספות?

35. התובעים הוכיחו כי עבדו שעות רבות וברציפות גם על פני 25 שעות.

36. משמרת של התובעים הייתה בין 8-9 שעות:

"עו"ד בן דרור: בסוף סעיף 115, אתה אומר שהוא אף זכה לשכר של 600 שקל ליום
עבודה. למשמרת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 52190-03-20

סעי' 74454-06-20

סעי' 36801-06-19

- 1 במקרים חריגים. העד, מר קניג :
 2 כן. בעבור שיבוץ של 8 שעות. כלומר, עו"ד בן דרור :
 3 זה לא קבוע. העד, מר קניג :
 4 השכר של ה-500 וה-600 מאות שקלים שאתה מציין הם מגלמים 8 עו"ד בן דרור :
 5 שעות עבודה?
 6 9 על פי חוק אבל נגיד, העד, מר קניג :
 7 לא, אתה רושם פה בתצהיר. עו"ד בן דרור :
 8 נגיד. או-קיי. העד, מר קניג :
 9 (עמ' 112 לפ')
 10
 11 טענת הנתבעים כי ישנם אירועים על פני 5 שעות בפועל, אין לה כל ראייה, וגם אם כן מדובר
 12 במיעוט שבמיעוט.
 13
 14 37. ברוב תקופת העבודה לא ערכו הנתבעים דו"חות נוכחות :
 15
 16 "עו"ד בן דרור : תסכים איתי שאין לכם מעקב על שעות העובדים, באמצעות
 17 אפליקציה או דו"ח עבודה. נכון אין לכם?
 18 העד, מר קניג : לא יכול להיות דו"ח מעקב על שעות עובדים. ואני אסביר למה.
 19 כשיש 4 אירועים ביום שאחד ב-7, אחד בקולטורה, אחד בחוות
 20 רונית ואחד במוזיאון תל אביב וכל אחד של אישיות כזו או אחרת,
 21 אין לי דרך, או-קיי גם אין מכשירים טכנולוגיים, גם לא היה אז
 22 בזמנו מעולם, מכשיר טכנולוגי בשטח שיודע לבוא וזה, הם הדיווח
 23 היחיד שלהם, שנייה תן לי להסביר, הדיווח היחיד שאני יכול זה
 24 הדיווח של המנהל כמו שוויקטור אמר מקודם, שהדיווח של
 25 המנהל, זה הדיווח, זה מה שאני מקבל."
 26 (עמ' 115 לפ')
 27
 28 38. בחודשים האחרונים של שנת 2018, החלה הנתבעת לרשום חלק מן השעות של התובעים
 29 במחשביה, זאת על פי דיווחי התובע ולא בזמן אמת ואף שילמה באופן חלקי חלק מן השעות
 30 הנוספות. הנתבעת העבירה קובץ ממוחשב שכותרתו "דו"ח שכר לעובדים – מפורט לחודש".
 31 עיון בדו"חות אלו (נספח ט') לכתב התביעה של התובע 1 ובדו"חות של שאר התובעים) מעלה
 32 כי הנתבעת לא שילמה שעה נוספת על בסיס 50 ₪ לשעה אלא על בסיס 40 ₪ אולם בחלק
 33 הארי של תקופות ההעסקה כלל לא שולמו שעות נוספות ולא נערך החישוב על בסיס שעות
 34 העבודה.
 35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

הנתובעים דיווחו לנתבעת על המשמרות שביצעו בעיקר באירועי חוץ, אך הנתבעת לא ערכה מעקב אחר שעות העבודה ברם די בכך שהעובד ממלא דו"ח. הנתובעים דיווחו על שעות העבודה. על פי ההלכה הפסוקה כאשר העובד מדווח על שעות עבודתו מהווה הדיווח ראייה משמעותית (ע"ע (ארצי) 15071-09-22 קומי פרוטאין מחזור (1993) בע"מ - מאיר סעד בוטה, ניתן ביום 19.7.23. שם סעיפים 55-56). במקרה דנא כל שראינו הן הודעות דיווח על חלק משעות העבודה.

הנתבעים לא הציגו בפנינו דיווחים מסודרים וכאמור לא הכל עבר דרך התלוש.

39. היה על הנתבעים לשמור את התיעוד מזמן אמת של המשמרות והשעות של הנתובעים. האחריות היא על הנתבעים לערוך רישום של השעות.

40. גם אם הנתובעים היו מודעים כי עליהם לקבל שעות נוספות ולא פנו וביקשו, אין בכך לפטור את הנתבעים לשלם את מלוא השעות הנוספות המגיעות להם:

"עו"ד שם טוב: היא שואלת אותך. עוד 10 שעות נוספות 400 שקל, ואתה רושם לה ו-10 שעות נוספות. אתה רושם את המילה שעות נוספות. נכון?
העד, מר אד. לייב: רשום פה אדר בארמו ב-10 שעות נוספות. או-קיי מה השאלה?
עו"ד שם טוב: אז אתה יודע מה, אתה יודע שמגיע לך. מה השעות הנוספות שהם מגיעות לך ומה השכר שאתה מקבל עליהם נכון?
העד, מר אד. לייב: אולי ספציפית פה הגיעו לי עוד 10 שעות נוספות."
(עמ' 18 לפ' ואו נספח י"ב)

41. יוער כי הערכות של הנתבעים באשר לכמות שעות העבודה – אין להן בסיס. כך למשל, האירוע מיום 10.3.2017 ברידינג, הנתבעת העריכה כי דובר על עבודה של 4 – 5 שעות אולם לא הוכיחה טענתה.

42. אין מדובר בעניינם של הנתובעים במשרה הדורשת מידה מיוחדת של אמון כיוון שהנתובעים אינם עומדים בקריטריונים שנקבעו בפסיקה להיות עובד במשרת אמון: מיקומו של העובד בהיררכיה הארגונית של המעסיקה (תפקיד מרכזי אצל מעסיקתו, האחריות המוטלת עליו), גובה שכר (שכר גבוה, קבלת בונוסים הנגזרים מרווחי המעסיקה ולא על בסיס פעולותיו של העובד), סמכותו לקבל החלטות באופן עצמאי, מידת חשיפתו למידע רגיש של המעסיקה (ראו לעניין זה ע"ע (ארצי) 61148-08-16 כ.ש. מרכזי תיפעול לרכב בע"מ נ' גבריאל עטיאס, ניתן ביום 5.6.18 – פורסם במאגרים האלקטרוניים. שם סעיפים 13 – 17).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

43. גם לא ניתן לקבוע כי מדובר במשרה שאינה ניתנת לפיקוח כי בפועל נעשה פיקוח על עבודת התובעים. יפים הם לענייננו דברי בית הארצי לעניין תשלום שעות נוספות לגבי משרות אשר נטען לגביהן כי הן משרות שאינן ניתנות לפיקוח:

"המגמה בפסיקתו של בית הדין לעבודה היא לפרש את החריגים בצמצום כך שהחוק יפרוש כנפיו גם על עובדים הנדרשים לעבודה תדירה מחוץ לחצרי המעסיק, כגון נהגים וסוכני מכירות, ואין בעצם העבודה התדירה מחוץ לחצרי המעסיק להחריגם מתחולת החוק. המבחן לתחולתו של סעיף 30(א)(6) לחוק הוא בקיומה של אפשרות פיקוח (להבדיל מפיקוח בפועל) על מסגרת שעות העבודה והמנוחה בכללותה (להבדיל מפעולות העובד בגדרי יום העבודה). בהינתן דגשים אלה לפרשנות סעיף 30(א)(6) עולה כי סעיף זה יחול בעיקר באותם מקרים חריגים בהם אין כל אפשרות פיקוח על מסגרת שעות העבודה. ואולם, כאשר מסגרת העבודה ניתנת בעיקרה לפיקוח (כגון פגישות מחוץ לחצרי המעסיק שהן מתוכננות) - הרי שאין מקום להחלת החריג בסעיף 30(א)(6) לחוק. אמנם, אין לכחד כי מלאכת הפיקוח על עובד המצוי דרך קבע מחוץ לחצרי המעסיק מורכבת יותר ממלאכת הפיקוח על עובד בחצרי המעסיק. אולם - וזה העיקר - הנטל לשכנע כי זו בלתי אפשרית, באופן המצדיק החרגת העובד מתחולת החוק, יורם במקרים חריגים ומצומצמים. זאת, בשים לב לקיומם של כלים ניהוליים והשתכללותם של אמצעים טכנולוגיים (ובלבד שפגיעתם בפרטיות העובד אינה עולה על הנדרש). מכל מקום, בחירה ניהולית של מעסיק ליתן לעובד דרגת חופש גבוהה בניהול זמן עבודתו אינה מצדיקה, כשלעצמה, החרגתו מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה" (ע"ע 27280-06-16 נסים לנקרי - אינופרו - פתרונות טכנולוגיים חדשניים בע"מ, ניתן ביום 31.10.17. שם סעיף 5).

44. אם כן, התובעים זכאים לגמול שעות נוספות.

תובע 1

45. להלן דוגמא אחת מיני רבות לעבודת התובע 1 בשעות עבודה רבות ונוספות (נספח 4 לתצהיר התובע 1):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

חודש מאי:
3.5 - אירוע במוזיאון דוד בירושלים
15:00-2:30
הוצאתי רכב + חניה 40 ₪ + נסעתי אחר כך
למחסן ועזרתי לייגור לפרוק.
21.5 - אירוע בשבע.
28.5-31.5 ירושלים + אילת.
27.5 - הקמות עם ייגור במחסן 14:00-23:30.
28.5 - ירושלים, מגדל דויד 14:30-4:30 (אירוע
+ שעה וחצי פירוק).
*אספתי את נעם וקורין הברמניות + משלוחים -
הילטון/ דורה קדישא.
29.5 - חוף הדקל 16:00-4:00.
ייגור ואורן הלכו ללילה, ונשארתי *לנהל אירוע
ופירוק עם קיי.
30-31.5 - חתונה, פארק תמנע 10:30-11:30
(25 שעות - הקמה + אירוע + פירוק).
+ חוסרים מחודש אפריל.
13:17

1

2

3

46. וכך למשל, ביום 3.10.17 באירוע בפולג החלו התובעים 1 – 2 לעבוד במחסן בשעה 10:00 :

במבו ויליג' פולג 3.10
בן שור ספיריט בר, ייגור, חלב, מאי הדס, נועה אלהרר, סער סוכר, קיי

2 Oct 2017
מאיה איווניר ספיריט בר
באה. איתך
19:50

אם אפשר
19:56

מאי הדס ספיריט בר
אדר גם מוציא אוטו מי שצריך
20:17

אלה ספיריט בר
אני צריכה
20:21

לובי
אז דן אתה תסע עם אדר ואני אקח את הבנות
20:23

נועה אלהרר added מאי הדס ספיריט בר

אלה ספיריט בר
שניה צריכים שמלה דל עדיקה?
20:36

אורן ספיריט בר
ה"י אהובים,
אירוע בבמבו ויליג בפולג.
הגעה בשעה 16:00 לחוף.

110
במבו ויליג' פולג 3.10
בן שור ספיריט בר, ייגור, חלב, מאי הדס, נועה אלהרר, סער סוכר, קיי

+972 52-353-7772 -Dan Shechar
הלו הלו... מי מגיע מכיוון הוד השרון פתח תקווה
כפר סבא וחוזר לשם?
10:44

מאי הדס ספיריט בר
ה"י אהובים,
אירוע בבמבו ויליג בפולג.
הגעה בשעה 16:00 לחוף.
לבוש:
בנות - שמלה לבנה ועקבים מתאימים.
בנים - מכופתרת לבנה, מכנס שחור אלגנט בלי
קרעים או שפשופים חולצה בתוך המכנס עם
חגורה שחורה ונעלים אלגנטיות שחורות.
לא לשכוח פותחן ומצית
הקמות: יגור ובן בשעה 9:00 הגעה לחוף
מהמחסן קיי ואדר בשעה 10:00 בחוף.
12:02

+972 52-353-7772 -Dan Shechar
ארוך???
12:03

מאי הדס ספיריט בר
מה אחר?
12:03

4

5

6

7

וסיימו ב-5:00 לפנות בוקר והתובע 1 אף ביצע הסעות :

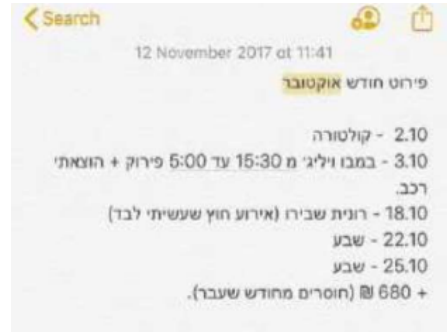


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

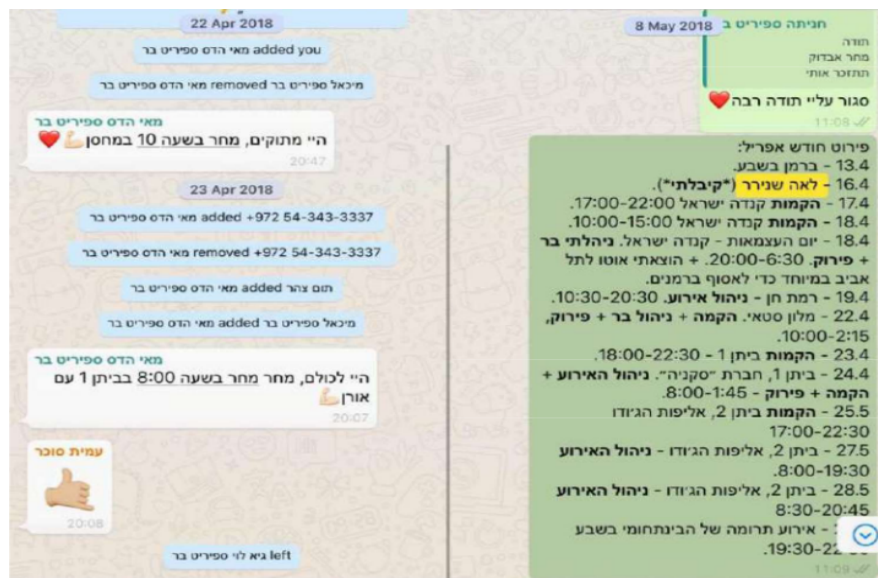
סע"ש 36801-06-19



ודוגמא נוספת: התובעים נשלחו לעבודה בחו"ל (2.11.18 – 8.11.18) וקיבלו סך של 2,000 ₪ בעבור כל ימי העבודה.

47. התובעים הביאו דוגמאות רבות להעסקה של מעבר ל-8 עד 9 שעות במשמרת.

48. מסרונים של התובע 1 עם נציגת הנתבעת שצורפו מלמדים על עבודה בשעות נוספות רבות: כך לדוגמא עבודה של 17.75 בגני התערוכה ביום 24.4.18:





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



49. ועל שעות העבודה בשבוע שבין 27.5.18 ל-31.5.18 :



50. התובע 1 עבד אצל הנתבעים בתל אביב ומשם נסע לעבודה בירושלים ומשם נסע לעבודה באילת (כולל נסיעות לילות) :

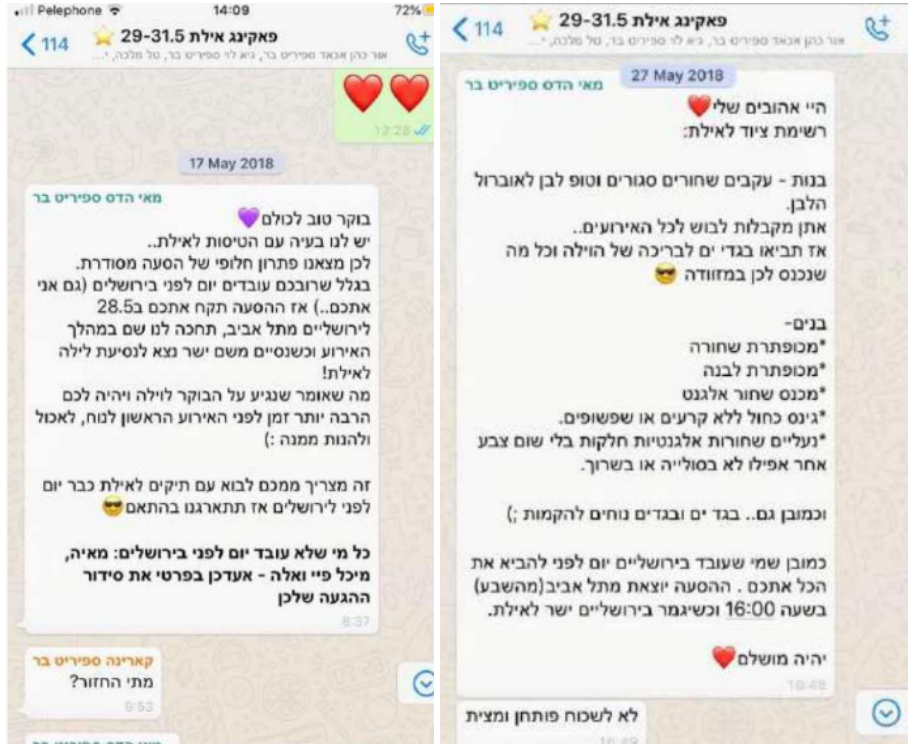


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



1

2

3

4

51. כולל עבודת פירוק לאחר המשמרת עד השעה 4:00:



5



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

52. התובע 1 צירף פירוט עבודה לחודש 5/18 של עובד הנתבעת (תום צהר) אשר עבד יחד עם התובע 1 והם ביצעו ביניהם החלפות בהקמות ופירוקי אירועים מהם ניתן לראות עבודה של 17 שעות וגם 11.5 שעות.

53. כמו כן צורפו מסרונים עם נציגת הנתבעים שמלמדים על שעות העבודה של התובע 1 ביום 7.10.18 – 8.10.18 :





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

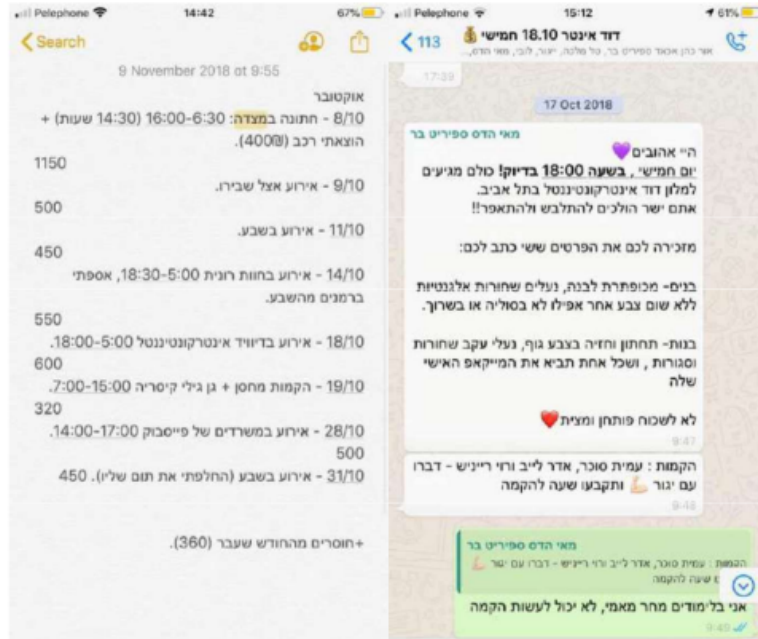
סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

1
2
3

54. שעות עבודה של התובע 1 ביום 8.10.18 היו למעלה מ- 14.5 שעות :

מצ"ב תיעוד פתק מהנייד האישי שלי כפי שנכתב בתאריך ה-9 בנובמבר 2018.



4
5
6
7
8

55. מסרונים אודות אירוע ב- 7.6.18 מעידים כי התובעים 1 – 2 התייצבו בשעות הבוקר

להקמה והמשיכו לעבוד עד השעות המאוחרות של האירוע :

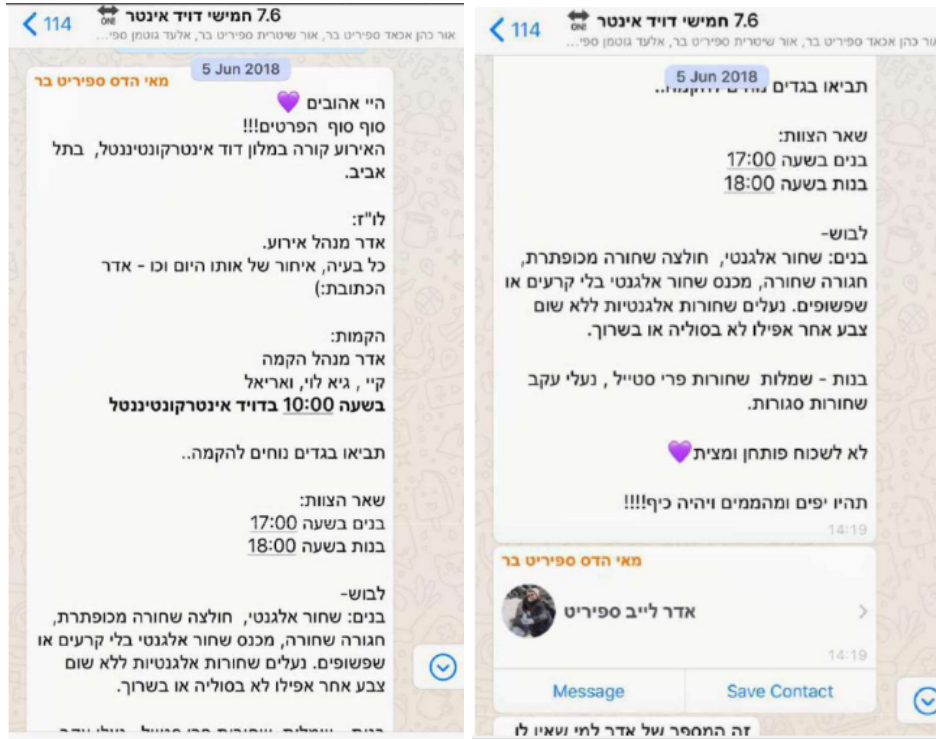


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

56. התובע 1 עבד 22.5 שעות והתובע 2 21 שעות:



- 6
- 7



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

וכן עבודה של 25 שעות :



מסרונים נוספים של התובע 1 עם נציגת הנתבעים מלמדים על שעות העבודה ביום 20.6.18. 57.

בחוות רונית שהתובע 1 מתחיל את יום העבודה בשעה 17:00 עם הסעת העובדים ומסתיים

בשעה 6:00 בבוקר :



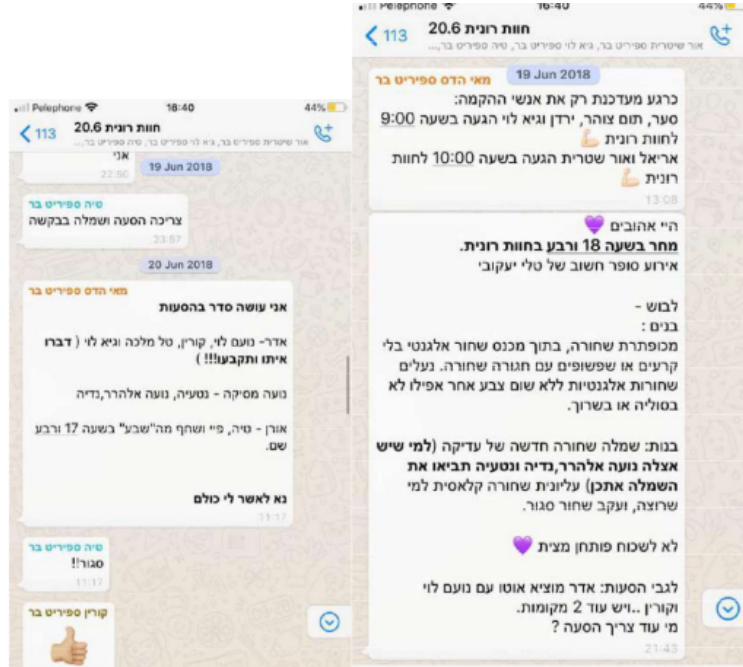


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



58. עיון בתלושי השכר לחודש 6/18 מעלה כי התובע קיבל סכומים גלובאליים שונים לכל אירוע וזאת בהתעלם משעות נוספות רבות (עבודה של 25 שעות, 22.5 שעות, 22 שעות, 13 שעות, 11 שעות).

59. וכן 2 אירועים מיום 3.6.18 (מלון וולדורף, ירושלים ומרכז דוידסון) של התובעים 1 – 2, עבודה בת 25 שעות. יוער כי מהודעה זו ניתן לראות כי ההקמה לוקחת כ- 7 שעות:





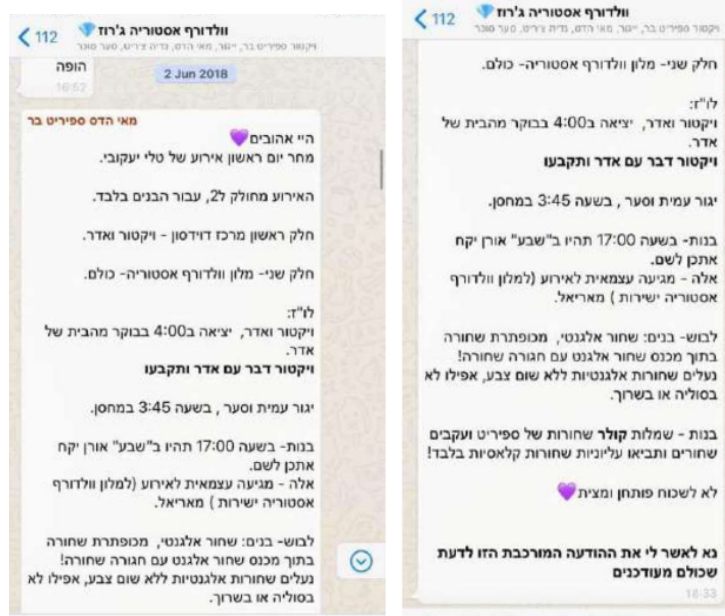
בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

1



2

3

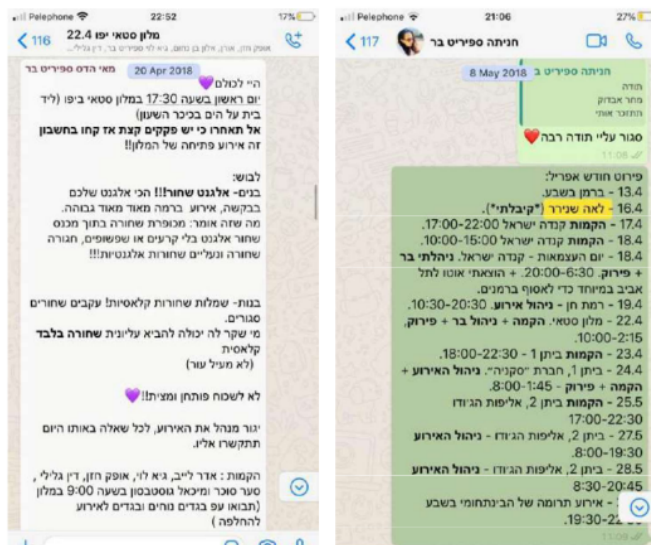
60. זאת ועוד, אירוע מיום 22.4.18 במלון סטאי ביפו שכללה עבודת מ-9:00 בבוקר (התובע 1

דיווח מהשעה 10:00 בבוקר) והאירוע שנמשך עד השעה 2:15 לפנות בוקר :

5

6

מצ"ב תיעוד של שיחת וואטסאפ עם חניטה, ותיעוד בקבוצת הוואטסאפ של האירוע על שעות העבודה.



7

8

9

61. לא נעלם מעינינו כי התובע אדר לייב היה חייל בשירות סדיר בחלק מן התקופה והתובע 3

היה חייל בכל תקופת העסקתו. טוענת הנתבעת שלא יכלו לבצע עבודה בשעות נוספות, אולם

11



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

היה עליה להוכיח זאת. אין חולק כי על חייל בשירות סדיר לקבל אישור מהצבא לעבודה פרטית (נספח 1 לתצהיר עדות של הנתבעת). אישור כזה לא הוצג. בין אם אישור כזה היה כלל בידי התובעים ובין אם לאו (ולא הוגש תצהיר כי אין בידו אישור כנדרש בהחלטת כבי' השופטת חבקין מיום 2.2.21 ומיום 25.7.21), אין בכך כדי לפגוע בזכויותיו הקוגנטיות של התובעים.

62. התובעים אכן עבדו במקומות נוספים :

"עו"ד שם טוב : כמה זמן עבדת במיקסולוגי? חודש? חודשיים?

עו"ד בן דרור : תגיד מה שאתה זוכר.

העד, מר אד. לייב : שנה ו".

(עמ' 42 לפ')

אולם עיון בדו"ח עיסוקים של הביטוח הלאומי מעלה כי התובע 1 עבד במקביל אצל מעסיק אחר חודש אחד (נספח ג' 1 לתצהיר עדות של הנתבעת בתביעה של התובע 1). מדובר בחודש עבודה בלבד בכל פעם ברם לא הוברר מה היה היקף משרתו של התובע במקומות האחרים ולכן, אין לכך כל רלוונטיות לסוגית העבודה בשעות נוספות.

63. הנתבעת ערכה ריכוז של ימי העבודה של התובע 1 בתקופת שירותו הצבאי (נספח י' לתצהיר הנתבעת) אך אין בה כדי להעיד על השעות בפועל שבוצעו ע"י התובעים ואין בכך כדי להעיד כי התובעים לא עבדו במשרה מלאה וכבר נפסק כי אם עובד במשמרות ארוכות אף אם בפועל לא עבד משרה מלאה, אז משרתו תחושב יחד עם השעות הנוספות :

השאלה בה עלינו להכריע בהקשר זה היא האם יש לכלול בהיקף משרתם של המדריכים את כל שעות עבודתם בפועל (כולל את השעות הנוספות). זאת בשים לב לאופי עבודת המדריכים אשר עבדו משמרות ארוכות במיוחד ובהן גם משמרות בימי המנוחה. במקרה שלפנינו, מחד, המדריכים תוגמלו עבור השעות הנוספות בשכר העולה על שכר הרגיל, ומאידך השעות אותן עבדו בפועל אינן עולות על משרה מלאה ונראה שהמדריכים זכאים לצבור זכויות סוציאליות עד למשרה מלאה. לפיכך, וכל אימת שלא עבדו המדריכים יותר ממשרה מלאה כל שעות עבודתם יובאו במניין השעות לצורך חישוב היקף המשרה.

(ע"ע (ארצי) 56763-05-17 פנחס אפרימוב - הרשות לשיקום האסיר, ניתן ביום 23.8.18. שם סעיפים 67 - 69).

התובע 2



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

64. לא נעלם מעינינו כי נעשתה טעות סופר בכתב התביעה ובתצהיר התובע 2 כאשר טען התובע שעבד עד לחודש 12/19 (עמ' 46 - 47 לפ'). התובע 2 עבד מחודש 2/17 ועד חודש 12/18 (למעט חודשים 12/17 – 1/18 שבהם לא עבד או לא שובץ (נספח ג(2) לכתב ההגנה).

65. בחקירתו התובע 2 הודה שלא היה באירוע באורכידיאה בתאריך שצוין על ידו:

עו"ד שם טוב: אתה רשמת יום חמישי 16/02/17, עבדתי משעה 10:00 של יום חמישי אתה עושה, אתה עושה, אתה רושם 27 שעות עבודה, נותן תחושה לבית המשפט ולבית הדין שוואלה עבדתי 27 שעות ואני, ונסעתי וחזרתי ולא היה כזה אירוע. מה אתה רוצה שאני אגיד על דבר כזה?

העד, מר וולפסון: לא היה אירוע אורכידיאה אילת?
עו"ד שם טוב: לא היה אירוע אורכידיאה אילת לא ביום חמישי ולא ביום שאחרי זה ביום שבת, כן שני האירועים האלה לא היו.

העד, מר וולפסון: לא היה אירוע אורכידיאה אילת?
עו"ד שם טוב: אתה רוצה שאני אראה לך את זה? אתה רוצה שאני אגיד לך איפה היית ב-16 למרץ, אתה רושם שלא הרגשתי טוב ואני לא יכול לבוא ואני לא זה, והיא אומרת לך יש אירוע ב-7. אתה רוצה שאני אפנה לווטצאפים ממאי ונראה מה היה ב-15 למרץ?

העד, מר וולפסון: אז אם נצא מנקודת הנחה שה-16 זה לא היה היום שבו היה האירוע. עדיין מתקיים אירוע כזה נכון?

עו"ד שם טוב: יקירי, אני מתייחס לתצהיר שלך.
העד, מר וולפסון: עדיין מתקיים אירוע כזה או לא? עדיין מתקיים אירוע כזה שבו עבדתי כזאת, כזאת כמות של שעות.

עו"ד שם טוב: אתה יודע יכול לשאול אותי מתקיים איזשהו אירוע, מתישהו,
העד, מר וולפסון: אז זה לא, נניח ונצא מנקודת הנחה שאתה צודק, ולא היה אירוע בתאריך הזה. אבל הוא כן היה. זה משנה את העובדה שהוא היה?

(עמ' 56 לפ')

אך אין חולק כי התובע 2 היה באירוע אך בתאריך אחר.

66. אכן נתגלו טעויות מעטות בתביעתו של התובע 2:

עו"ד שם טוב: טוב. תראה, אתה טוען על יום שבת 25/03 16.4, עבדתי באירוע קלאב הוטל. נכון?



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סעי"ש 52190-03-20

סעי' 20-06-74454

סעי"ש 36801-06-19

העד, מר וולפסון:	כן.
עו"ד שם טוב:	אתה אומר שקיבלת תשלום עבור אירוע רגיל על אף שהייתי זכאי לסך של 1375 ש"ח נכון?
העד, מר וולפסון:	כן.
עו"ד שם טוב:	אתה קיבלת על האירוע הזה, משה בובליל קלאב הוטל, 23, 25 למרץ, 1,350 שקל. שקל.
העד, מר וולפסון:	או-קיי.
עו"ד שם טוב:	תבעת 1,375 וקיבלת 1,350. נכון? זה נכון להגיד את זה?
עו"ד בן דרור:	למה אתה מפנה אותו סליחה?
עו"ד שם טוב:	לדו"ח שכר לעובד, מפורט לחודש, נספח ג' 1, רשום ככה משה בובליל קלאב הוטל, 1,350. נכון. אז אם אני הולך לפי החישוב שלך המוגזם בסדר,
העד, מר וולפסון:	לכאורה.

(עמ' 56 לפ')

67. הנתבעים הציגו כרטיס טיסה שמוכיח כי בתאריך 25.3.17 לא עבד באירוע קלאב הוטל (נספח ט"ו 12 לעדות הנתבעת בתביעת התובע 2). ברם אין מחלוקת כי האירוע התקיים ביום 23.3.17, באירוע שעברו קיבל התובע 2 סכום כולל של 1,399 (ש"ח 1,350 נטו) סכום גבוה יותר לזה הטוען לו התובע.

68. עם זאת, התובע 2 הראה (סעיף 25 לסיכומי התובעים) כי התמורה ששולמה לו לא כיסתה גמול שעות נוספות. נביא דוגמאות אלו כפי שנכתבו ע"י התובעים להלן:

(א) **ביום שישי 10.3.2017** התובע עבד באירוע של האומן עופר ניסים משעה 17 בצהריים של יום שישי ועד לשעה 19:30 בערב של שבת למחרת, 11.3.2017. כלומר סך הכל 31.5 שעות עבודה, 22.5 שעות נוספות. הוא קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, בסך 250 ₪, על אף שהיה זכאי לסך של 2,112 ₪ $[(75*20.5)+(62.5*2)+450]$, דהיינו תשלום בחסר של 1,762 ₪;

(ב) **ביום חמישי 16.3.2017** עבד באירוע של אורכידאה אילת משעה 10 בבוקר של יום חמישי ועד לשעות הצהריים של שישי, 17.3.2017 בשעה 00:13, כלומר סך הכל **27 שעות עבודה**, **18 שעות נוספות**. הוא קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, בסך 350 ₪ על אף שהיה זכאי לסך של $1,775 ₪$ $[(75 \cdot 20.5) + (62.5 \cdot 2) + 450]$, **דהיינו תשלום בחסר של 1,425**;

(ג) **ביום שבת 18.3.2017** עבד באירוע של אורכידאה אילת משעה 16:00 אחרה"צ של יום שבת ועד לפנות בוקר של ראשון למחרת, 19.3.2017 בשעה 3:30, כלומר סך הכל 23.5



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

שעות עבודה, 14.5 שעות נוספות. קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, בסך 350 ₪ על אף שהיה

זכאי לסך של 1,512 ₪ $[(75 \cdot 20.5) + (62.5 \cdot 2) + 450]$ דהיינו קיבל תשלום בחסר של 1,162

₪

(ד) ביום שבת 25.3.2017 עבד באירוע אילת קלאב הוטל משעה 17 בצהריים של יום שבת ועד

שעות הבוקר של יום ראשון למחרת, 26.3.2017 בשעה 9:00, כלומר סך הכל 21 שעות

עבודה, 12 שעות נוספות. קיבל תשלום עבור אירוע רגיל בסך 350 ₪ על אף שהיה זכאי

לסך של 1,375 ₪ $[(75 \cdot 20.5) + (62.5 \cdot 2) + 450]$, דהיינו קיבל תשלום בחסר של 1,025 ₪;

(ה) שעבור חודש מרץ 2017 היה אמור לקבל רק בגין השעות הנוספות סך של 7,124 ₪

(בתוספת נסיעות, וגמול שבת כפי שיפורט בהמשך), ובפועל קיבל רק 2,300 ₪ בעבור

השעות הרגילות, חוסר של יותר מ-4,824 ₪;

(סעיף 25 לסיכומי התובעים)

69. גם התובע 2 עבד במקומות נוספים במקביל לעבודתו אצל הנתבעים:

עו"ד שם טוב: לא אמרתי שאסור לך. איזה מקומות עבדת?

העד, מר וולפסון: במדיסון, ובבר 555.

...

עו"ד שם טוב: אני היום לא יכול לדעת שעבדת בעוד מקומות עבודה, באיזה ימים

עבדת שאתה טוען שעבדת אצלי או עבדת במקום אחר. נכון?

העד, מר וולפסון: אסור לי לעבוד במקום אחר?

...

עו"ד שם טוב: עבדת אצלי ועוד אצל 2 אחרים, בתקופה שעבדת אצלי עבדת אצל

2 אחרים.

העד, מר וולפסון: לא בכל התקופה, חלק,

עו"ד שם טוב: מרבית התקופה.

העד, מר וולפסון: לא נכון.

עו"ד שם טוב: בוא נראה. זה בתצהיר של אורן. יש נספח 1 בדיווחים של הביטוח

הלאומי. עבדת ככה, מאוקטובר 17 בחדר פרטי, מנובמבר 17 בבר

555, שאצלנו התחלת בפברואר, זה כבר כמעט מההתחלה, מ-1

למרץ 18 ארכי זון ומ-01/03/2018 בחדר פרטי. נכון? עבדת כמעט

מ-01/11/2017 עד 30/06/2018 שזה כמעט 8 חודשים, ועוד חודש

לפני, כמעט כל התקופה. אם עבדת אצלי שנה ו-5 חודשים, 7

חודשים, מפברואר עד דצמבר, פחות שני חודשים כמעט 8, 9

חודשים מהתקופה הזאת עבדת במקומות אחרים. ככה מגלה, ככה

מגלה המסמך של הביטוח לאומי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

העד, מר וולפסון: אני לא מתמטיקאי, אבל זה עדיין לא רוב. לא?

עו"ד שם טוב: זה כמעט 70% מהתקופה.

העד, מר וולפסון: או-קיי בסדר.

(עמ' 51 לפ')

70. יוער כי לא הוברר דיו תקופת העבודה של התובע 2. הנתבעים טענו כי במהלך תקופת העבודה במשך חודשיים התובע 2 לא עבד אולם הם לא הוכיחו טענתם כי ביקשו לשבצו והוא סירב או שהתובע ביקש שלא להשתבץ.

התובע 3

71. התובע 3 אף הוא הציג תחשיבים באשר לזכאותו לשעות נוספות (סעיף 26 לסיכומי התובעים):

(א) ביום ראשון 6.3.2018 עבד באירוע ירושלים מלון דוידסון משעה 4 בבוקר של יום ראשון ועד לשעות הבוקר למחרת של שני, 7.3.2018, בשעה 05:00, כלומר סך הכל 25 שעות עבודה, 16 שעות נוספות. קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, על אף שהיה זכאי לסך של 1,775 ₪ $[(75 \cdot 16) + (62.5 \cdot 2) + 450]$, דהיינו תשלום בחסר של 1,425 ₪;

(ב) ביום רביעי 18.4.2018 עבד באירוע ביוניצמן 18 ת"א משעה 9 בבוקר של יום רביעי ועד לשעות הבוקר למחרת של חמישי, 19.4.2018, בשעה 06:15, כלומר סך הכל 21.25 שעות עבודה, 12.25 שעות נוספות. קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, על אף שהיה זכאי לסך של 1,343 ₪ $[(75 \cdot 10.5) + (62.5 \cdot 2) + 450]$, דהיינו קיבל תשלום בחסר של 1,000 ₪;

(ג) ביום חמישי 7.5.2018 עבד באירוע בחוות רונית משעה 10 בבוקר של יום חמישי ועד לפנות בוקר של שישי, 8.5.2018, בשעה 05:00, כלומר סך הכל 19 שעות עבודה, 10 שעות נוספות. קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, על אף שהיה זכאי לסך של 1,175 ₪ $[(75 \cdot 8) + (62.5 \cdot 2) + 450]$, דהיינו תשלום בחסר של 825 ₪;

(ד) ביום רביעי 27.6.2018 עבד באירוע "טריפינג חדרה", משעה 8:00 בבוקר של יום רביעי ועד לפנות בוקר למחרת של חמישי, 28.6.2018, בשעה 04:00 לפנות בוקר, כלומר סך הכל 20 שעות עבודה, 11 שעות נוספות. קיבל תשלום עבור אירוע רגיל, על אף שהיה זכאי לסך של 1,250 ₪ $[(75 \cdot 9) + (62.5 \cdot 2) + 450]$, דהיינו קיבל תשלום בחסר של 900 ₪;
(סעיף 26 לסיכומי התובעים)

סיכום ביניים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

72. דוגמאות אלו וההודעות שצורפו די בהן כדי לקבל את גרסת התובעים במלואה שכן התובעים לא קיבלו גמול שעות נוספות.
73. לא הוכח כי ההקמה באירועים חיצוניים אורכת שעה עד שתיים, כטענת הנתבעים. נהפוך הוא – כעולה מהווצאפים דלעיל ההקמה ארכה למצער 5 שעות עד 7 שעות.
74. איננו מסכימים עם האמור בסיכומי הנתבעים, לפיו החישוב של השעות הנוספות היה צריך להיעשות על בסיס שכר מינימום, שכן שכרם השעתי של התובעים לא עמד על שכר מינימום.
75. אמת הנתבעים שילמו לתובעים 40 ₪ לשעה מרגע יציאתם של התובעים מהבית, ברם, זה היה חלק מההסכמה בין הצדדים ואין לו כל קשר עם השעות הנוספות. כמו כן, אין בידנו להסכים לטענת הנתבעים כי לא היה רצף בשעות העבודה על פני יום העבודה של התובעים כיוון שהייתה הפרדה בין עבודת הברמן לעבודת ההקמה. לטעמנו, לא ניתן להתנות על החוק. שעות עבודה של עובד נספרות מתחילת עבודתו ועד לסיומה. מדובר בשעות עבודה.
76. לא מדובר בחוזה עבודה ובו נקבע הסדר שעות עבודה גמיש שכן הדבר היה צריך להיות מוסכם בכתב בהסכם עבודה. כאן אין מדובר בהשלמת שעות, אלא בביצוע שעות עבודה רבות במשך יום עבודה.
- התובעים הוכיחו כי עבדו שעות נוספות. לפיכך, זהו המצב השני לפי פסיקת בית הדין הארצי:
- "המצב השני, כאשר ניתן לקבוע פוזיטיבית שהעובד עבד שעות נוספות, ולכן מתקיים התנאי לחזקה, אך לא ניתן להוכיח את היקף עבודתו בהן מפאת העדר עריכת רישום בידי המעסיק כנדרש. במקרה זה תחול החזקה הקבועה ותוצאתה תהא חבות המעסיק "בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות".
- ע"ע (ארצי) 47715-09-14 עוזי ריעני - אליאסי שיווק בע"מ (ניתן ביום 29.03.2017 – פורסם במאגרים האלקטרוניים. שם עמ' 13).
77. בע"ע 15546-05-11 שמעון בוסקילה – נתיבי מעיין אביב בע"מ (ניתן ביום 24.2.2015, פורסם במאגרים האלקטרוניים) קבע בית הדין הארצי לעבודה מפי כב' השופט אילן איטח, כי תיקון 24 לחוק הגנת השכר העביר את נטל השכנוע בדבר אי ביצוע שעות נוספות לכתפי המעסיק. מאחר שתקופת העסקתו של התובעים היא לאחר התיקון לחוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), על פי החוק על הנתבעת מוטל הנטל להוכיח את מספר השעות שאותן עבדו התובעים. אין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

מחלוקת כי רישום כדין לא נעשה על ידי הנתבעת אלא ע"י התובעים. כפי שראינו בוצעו שעות נוספות ואלו לא שולמו.

78. לא נעלם מעינינו כי גרסת התובעים השתנתה בתביעה :

"מכיוון שסביר כי התובע לא הגיע בכל החודשים לכמות שעות נוספות של 60, יעמיד התובע את תביעתו עבור 40 שעות נוספות לכל חודש (על אף שהחוק קובע חזקה של 60 שעות נוספות)".
(סעיף 76 לכתב התביעה של התובע 1)

"אציין כאמור שמדובר בדוגמאות בלבד, שכן לא ביצעתי תיעוד של מלוא שעות העבודה שלי, ועבדתי כדבר שבשגרה בשעות נוספות מבלי לקבל את הגמול על כך. מייעוץ משפטי שקיבלתי ובו אני מאמין, בהתאם לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, הנטל על רישום שעות העבודה מוטל על מעסיק. נוכח כך שהנתבעים לא ערכו רישום של שעות העבודה שלי, ובשל כך שעבדתי שעות נוספות רבות ולא קיבלתי את הגמול על כך, הרי שאני זכאי לסך של 60 שעות נוספות עבור כל חודש כאמור בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר".
(סעיף 27 לתצהיר התובע 1)

79. ברם, נוכח מסקנתנו כי התובעים ביצעו שעות נוספות ובהתחשב בכמות שנטענה בכתב התביעה, התובעים זכאים לגמול שעות נוספות על בסיס 40 שעות נוספות.

80. יוער כי דרישות של תובעים במכתבי דרישה אינן חייבות להיות תואמות לכתב התביעה (סעיף 13 לסיכומי הנתבעים).

81. התובעים הוכיחו תביעתם לשעות נוספות.

82. בגין גמול שעות נוספות על הנתבעים לשלם לתובע 1 סך של 120,000 ₪, לתובע 2 סך של 88,000 ₪ ולתובע 3 סך של 27,500 ₪.

שעות שבת וחג

83. התובעים לא קיבלו כלל שעות שבת וחג.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

84.

התובעים הוכיחו שעבדו בשבתות. התובע 1 הציג דוגמאות (ציטוט מתוך סעיף 33 לסיכומי התובע). נביא להלן חלק מהדוגמאות שהובאו ע"י התובע 1 :

(א) התובע 1 עבד בין התאריכים 2-8.11.18 (בנסיעת עבודה לחו"ל) ולא קיבל גמול עבודה בשבת ;

(ב) התובע 1 עבד ב-16.4.2016 באולם האנגר ת"א ולא קיבל גמול על שבת או תוספת כלשהי, נספח 23 - העתק החישוב שעשו הנתבעים שהועברו בגילוי מסמכים עבור יום 16.4.2016 בלי גמול שבת ;

(ג) התובע 1 עבד ביום שבת 25.6.16 באירוע חוץ, ולא קיבל גמול עבור שבת, נספח 24 - טבלה המפורטים בה ימי עבודה של התובע בימי שישי ושבת וחגים בצירוף אסמכתאות על הודעות עם עבודה בשבת ;

(ד) התובע 1 עבד ביום שבת 4.11.17 באירוע ברמות אורכידאה, ולא קיבל גמול עבור שבת ;

(ה) התובע 1 עבד ביום שבת 31.3.2018 בפארק הירקון במסיבת מסיבת "בלק קופי", ולא קיבל גמול עבור שבת ;

85.

התובע 1 פירט את כל ימי השבת בהם עבד ותייעוד של הוואצפים אודותם (נספח 24 לסיכומי התובעים).

86.

דוגמאות לגבי התובע 2 לעבודה בשבת (ציטוט מתוך סעיף 34 לסיכומי התובע 2) :

(א) יום שבת 25/03/2017 – 21 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות) ;

(ב) יום שישי 10/03/2017 - יום שבת 11/03/2017 - 30.5 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות) ;

(ג) יום שבת 18/03/2017 – 25.5 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות) ;

(ד) יום שישי 05/05/2017 - יום שבת 06/05/2017 – 16 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות) ;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

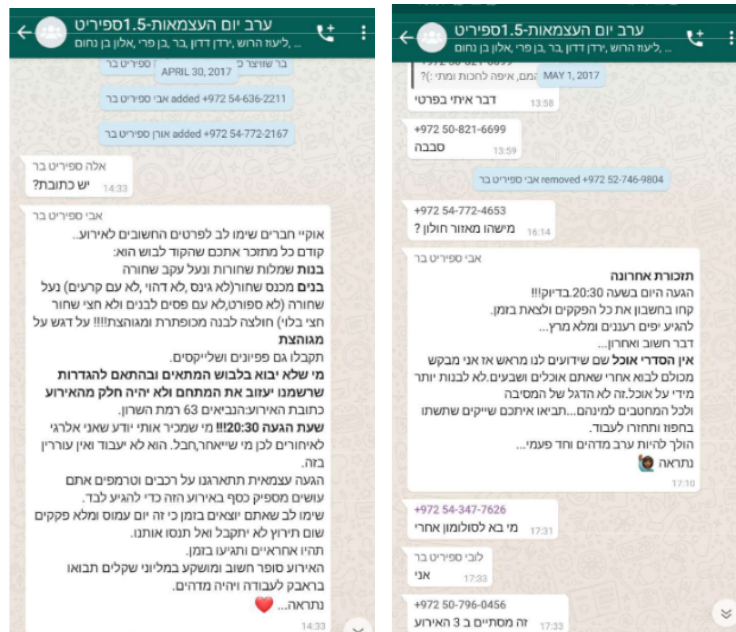
סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

- (ה) יום שישי 07/04/2017 - יום שבת 08/04/2017 – 16 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות);
- (ו) יום שישי 27/04/2018 - יום שבת 28/04/2018 – 29 שעות עבודה, שכר של 450 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות);
- (ז) יום שבת 26/05/2018 – 19 שעות עבודה, שכר של 450 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות);
- (ח) יום שבת 14/04/2018 - 12.5 שעות עבודה, שכר של 450 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות);
- (ט) יום שבת 10/02/2018 - 9 שעות עבודה, שכר של 450 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות);

87. התובע 2 צירף אף הוא תיעוד של וואצאפים אודות עבודה בחג ובשבת. כך למשל ערב יום עצמאות שהסתיים בשעה 3:00 :



אירוע בשבת ה- 13.5.17 :

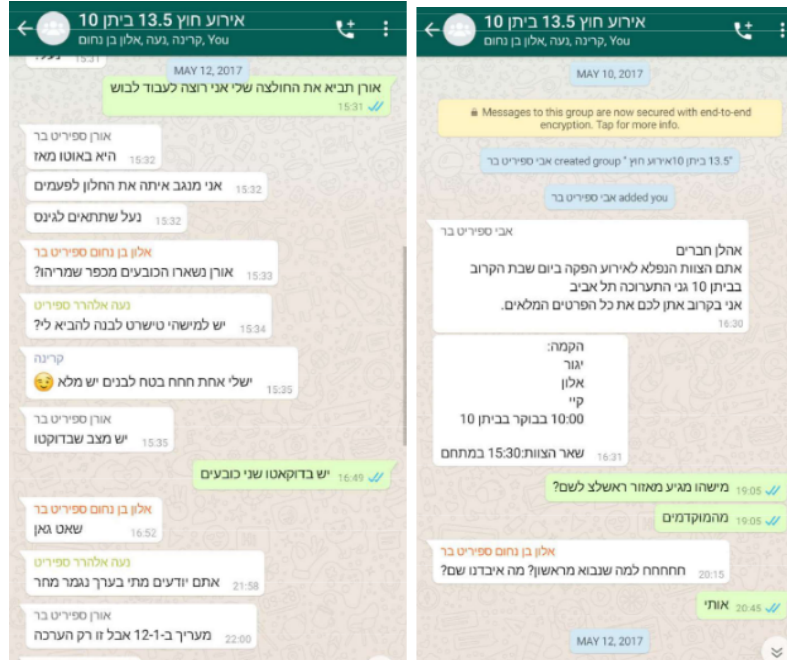


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

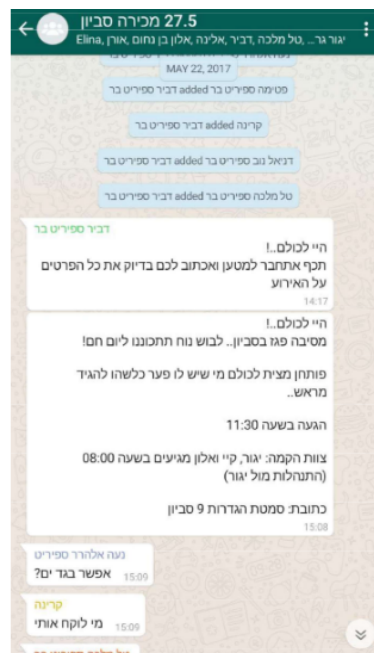
סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

אירוע בסביון, שבת ה- 27.5.17 משעה 8:00 בבוקר (הקמה) ובהמשך האירוע עצמו:



- 7
- 8
- 9

עבודה בשבת בחודש 6/17:



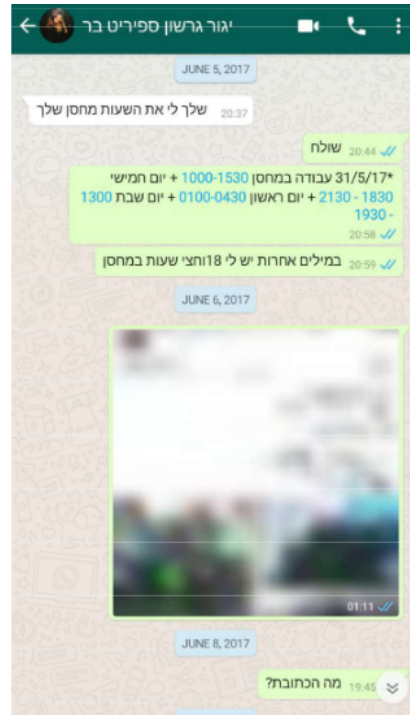
בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סעי' 20-03-52190

סעי' 20-06-74454

סעי' 19-06-36801

1



2

3

4

5

6

7

אירוע בשבת ה- 12.8.17 :



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

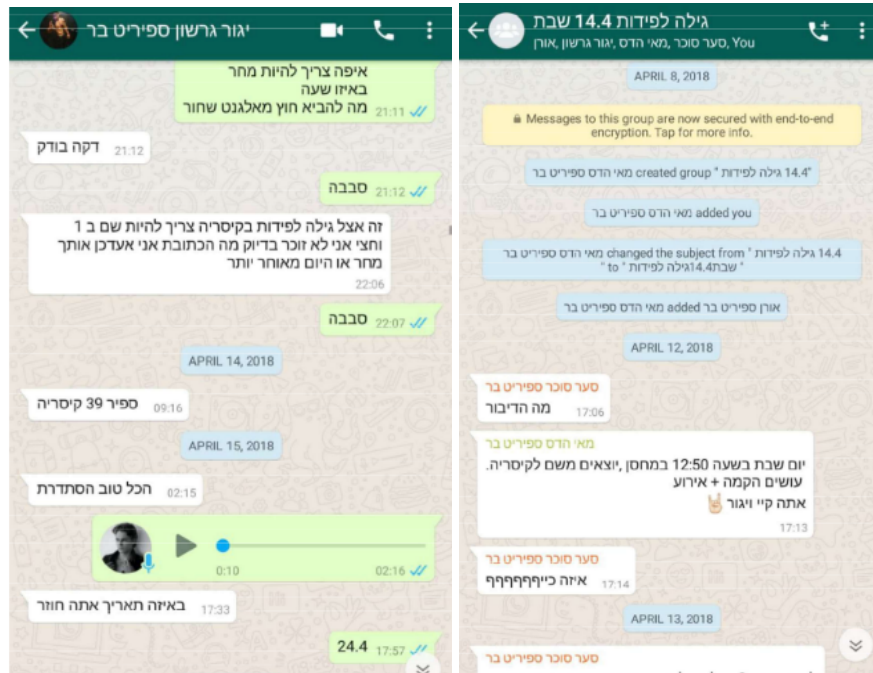
סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



אירוע בקיסריה בשבת ה- 14.4.18 :



עבודה בשעות אחר הצהריים בשבת (26.5.18) :

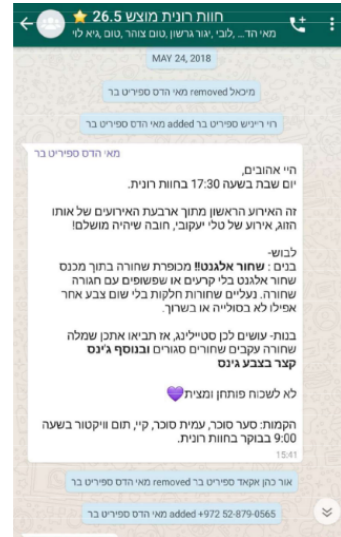


בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

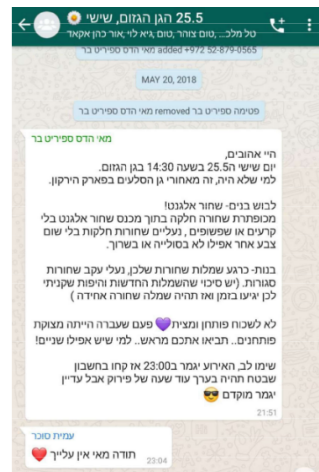
סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19



עבודה בשישי בערב (25.5.18) :



88. התובע 3 הביא אף הוא דוגמאות לעבודה בשבת (ציטוט מתוך סעיף 35 לסיכומי התובעים) :

(א) יום שבת 26/5/2018 – 16 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות) ;

(ב) יום שבת 14/4/2018 – 12 שעות עבודה, שכר של 350 ₪ בלבד (תשלום משמרת רגילה של 9 שעות באמצע שבוע וללא גמול שבת וללא שעות נוספות) ;

התובע 3 צירף דוגמאות של וואצפים המתעדים את טענותיו (נספח 26 לסיכומי התובעים).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

89. לטענת הנתבעים מאחר שהאולמות "שבע" ו"קולטורה" לא מופעלים בשבת, בשל היותם מקומות כשרים, לא תיתכן עבודה בשבת:

עו"ד שם טוב: קולטורה זה מקום שהוא כשר נכון? הוא שומר שבת?

העד, מר אד. לייב: הקולטורה מקום כשר.

(עמ' 43 לפי שורות 19-20 לעדות התובע)

"העד, מר קניג: אתם יכולים להגיד מה שאתם רוצים, אין עבודה בשבת. אין זה לא

קיים. זה מוצאי שבת. אני לא מבין מה אני עושה פה בכלל. באמת."

(עמ' 124 לפי)

ברם, כפי שהראו התובעים עבודתם לא התבצעה רק באולמות אלא גם באירועי חוץ, ועל פי הראיות למכביר שהוצגו, התובעים נטלו חלק באירועים פרטיים מטעם הנתבעת או הנתבעים בשבתות. כמו כן, על פי אחת ההודעות שצורפו לעיל ניתן לראות כי העבודה באולמות אלו הייתה גם בשעות אחר הצהריים המאוחרות של שבת (בטרם יציאתה של השבת).

90. לא נעלם מעינינו כי התובע לייב העיד שהוא לא עובד בשבת:

"עו"ד שם טוב: רשמת פה אולם קולטורה שישי, אולם קולטורה שישי. נכון?

העד, מר אד. לייב: זה בזמן שהייתי מנהל של האולם אירועים.

עו"ד שם טוב: קולטורה זה מקום שהוא כשר נכון? הוא שומר שבת?

העד, מר אד. לייב: הקולטורה מקום כשר.

עו"ד שם טוב: יפה. אז לא עבדת, אז אתה מתכוון שישי זה לא כמו שכולם אולי

חושבים שעבדת בשישי.

העד, מר אד. לייב: זה הרבה יותר קשות. אתה מסיים אירוע ביום חמישי,

עו"ד שם טוב: יקירי, תבעת פה שעות שבת,"

(עמ' 43 לפי)

התובעים כמעט לא עבדו בשבתות באולמות אלא הם כן עבדו בחגים ובשבתות באירועי חוץ כפי שהוכח על ידם.

91. כאמור לעיל, התובעים אכן עקבו אחר התשלומים בגין אירועים שבהם נטלו חלק והם ידעו

אילו סכומים חסרים לפי הסיכום בין הצדדים אך כפי שציינו לעיל ספק אם היו מודעים לזכויותיהם הקוגנטיות (נספח יב2 לעדות הנתבעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

92. אכן חלק מהתובעים עבדו במקומות אחרים וביקשו שלא לעבוד בשישי או בשבת :

התובע 3 כתב מפורשות :

התובע 3

16:26, 10.12.2017 - השיחות והודעות המשלחות בצ'אט זה מאובטחות כעת בהצפנה מקצה לקצה. הקשלי למידע נוסף
16:26, 10.12.2017 - May: היי מדברת מאי מהבר שעושה את הבר בהפקה של עופר ניסים ביום שבת הקרוב. פני להיות ראנר במסיבה משעה 17:00
50 שח לשעה ?
17:07, 10.12.2017 - ויקטור ספיריט: היי אני כבר עוד שבת במקום אחר סורי
19:12, 18.12.2017 - May: פני ביום חמישי הקרוב להיום ראנר ?
21:57, 19.4.2018 - May: היי
21:57, 19.4.2018 - May: פני לעבוד מחר עם יגור במחסן?
21:58, 19.4.2018 - May: מהבוקר עד אחרצ או מהצהריים עד הערב?
22:32, 19.4.2018 - ויקטור ספיריט: מאיזה שעה בבוקר?
22:39, 19.4.2018 - May
22:39, 19.4.2018 - ויקטור ספיריט: ועד איזה שעה?

אך לא שלל עבודה בשבת :

22:43, 19.4.2018 - May: רוצה לעבוד איתנו גם בשבת .
22:43, 19.4.2018 - May: ?
22:43, 19.4.2018 - May: במסיבה בקלרה
22:43, 19.4.2018 - ויקטור ספיריט: באיזה שעה?
22:43, 19.4.2018 - May: גם עמית וסער עובדים
22:43, 19.4.2018 - May: מ15 עד 1:00
22:44, 19.4.2018 - ויקטור ספיריט: איזה באסה יש לי עבודה מ18 עד 1
22:44, 19.4.2018 - ויקטור ספיריט: אני ניסה למצא מחליף מחר , אם אצליח אודיע לך
22:44, 19.4.2018 - May: מהמם
22:44, 19.4.2018 - May: תעדכן:
22:44, 19.4.2018 - ויקטור ספיריט: סבבה
13:32, 21.5.2018 - May: היי מותק
13:32, 21.5.2018 - May: יכול לעבוד ביום שישי הקרוב ? ה25.5?
13:32, 21.5.2018 - May: מ8:00 עד 1:00 ?
13:33, 21.5.2018 - ויקטור ספיריט: היי מה קורה? כן יכול
13:33, 21.5.2018 - ויקטור ספיריט: במחסן?
13:33, 21.5.2018 - ויקטור ספיריט: במחסן?

18:11, 6.6.2018 - May: ☺
18:12, 6.6.2018 - ויקטור ספיריט: לא אשכח תודה ☺
20:37, 6.6.2018 - May: שישי בוקר אתה לומד ?
20:37, 6.6.2018 - May: צריכה אותך להקמות
20:40, 6.6.2018 - ויקטור ספיריט: שישי אני מגיע
20:40, 6.6.2018 - ויקטור ספיריט: תגידי באיזה שעה רק ואיפה
21:06, 6.6.2018 - May: מושלם
21:06, 6.6.2018 - May: גני התערוכה
21:06, 6.6.2018 - May: בין הביתנים
21:56, 6.6.2018 - ויקטור ספיריט: אין בעיה
8:03, 9.6.2018 - May: חיים
8:03, 9.6.2018 - May: רוצה לבוא לעבוד היום בעופר ניסים ראנר?
8:04, 9.6.2018 - May: פלוס אם אתה פני לבוא להקמות ☺
12:25, 9.6.2018 - ויקטור ספיריט: היי סורי אני עובד היום הלואי יכולתי , סורי עונה רק עכשיו כי היתה לי מלא עבודה
12:26, 9.6.2018 - ויקטור ספיריט: עובד עד סוף החודש ואז אני תמיד פני בשביל ספיריט



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

14:21, 24.6.2018 - ויקטור ספיריט: בסדר כבר נראה איך ילך חחח
14:22, 24.6.2018 - ויקטור ספיריט: סבבה אז לגבי רביעי כבר תעדכני אותי מחר מת' הקמות
וכאלה
14:22, 24.6.2018 - ויקטור ספיריט: תודה מאי! ☺
14:22, 24.6.2018 - May: באהבה חיים!!! תודה לך!
14:30, 24.6.2018 - ויקטור ספיריט: בכיף
17:28, 25.6.2018 - May: חיים
17:28, 25.6.2018 - May: מה השם משפחה שלך?
17:28, 25.6.2018 - May: לכרטיסים לטריפינג
17:33, 25.6.2018 - ויקטור ספיריט: סאליי, בשישי בערב אני לא נשאר נכון?
17:33, 25.6.2018 - May: לאלא
17:34, 25.6.2018 - ויקטור ספיריט: ♡
17:33, 25.6.2018 - May: זה ריווי חמישי הקמות מהרובר ויד הורר

(נספח ג' לתצהיר הנתבעת לתביעת התובע 3)

93. התובעים הציגו מעבר לראשית ראיה לעבודה בשבת ועל פני שעות רבות ומשכך, אנו מקבלים את תחשיביהם.

94. בגין עבודה בשבת על הנתבעים לשלם לתובע 1 סך של 50,000 ₪, לתובע 2 סך של 50,000 ₪ ולתובע 3 סך של 10,000 ₪.

פדיון חופשה

95. אנו דוחים את טענות הנתבעים כי פדיון חופשה נכלל בשכר התובעים. על פי דין, לא ניתן לשלם פדיון חופשה במהלך תקופת העבודה. לא זו אף זו, לא הוכח סיכום שכזה. זאת ועוד, על פי רוב תלושי השכר אין צבירה של ימי חופשה (ראו תלושי שכר של התובע 1 – עד לחודש 12/18 לא היה עו"ש של ימי חופשה אך שולם פדיון ימי חופשה בחלק מן החודשים).

96. התובעים הועסקו יותר מ- 75 ימים ברצף (אין זה משנה כמה ימי עבודה הועסק בפועל אלא שהיחסים התמשכו למעלה מ- 75 ימים. לכן, לא חל עליהם סעיף 15(א) לחוק חופשה שנתית (תשלום 4% מהשכר בכולל לכל התקופה). משכך, חישובי הנתבעים שגוי בנוגע לתובעים.

97. מאחר שחלק מהשכר שולם במזומן ולא דרך תלושי השכר, לא ניתן לדעת מה היה גובה שכרם של התובעים על מנת לערוך חישוב מדויק. משכך, אנו מקבלים את תחשיבי התובעים.

98. התובע 1 - התובע 1 היה זכאי ל- 46 ימי חופשה (800*46) בקיזוז סך של 4,336 ₪ ששולמו בחודש 4/19. אכן התובע תבע על בסיס 4 שנים אך גם על פי הדין ניתן לתבוע בעבור 3 שנים ושנה שוטפת נוספת. על הנתבעים לשלם לתובע 1 סך של 32,464 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

התובע 2 - היה זכאי ל-24 ימי חופשה (24 * 800) בקיצוץ 4,400 ₪ שהם 13,200 ₪.

התובע 3 - היה זכאי ל-11 ימי חופשה בסך של 8,800 ₪.

הודעה מוקדמת

99. התובע 1 פוטר ולכן, הוא זכאי לדמי הודעה מוקדמת בסך 8,000 ₪.

100. התובע 2 התפטר ומשכך, הוא אינו זכאי לחלק הודעה מוקדמת. הנתבעים שילמו לתובע 3,887 ₪ בגין דמי הודעה מוקדמת ברם התובע לא היה זכאי להם.

101. התובע 3 התפטר ומשכך, הוא אינו זכאי לחלק הודעה מוקדמת.

נסיעות

102. לא שולמו לתובעים דמי נסיעות בחלק הארי של תקופת העסקתם אך הנתבעים דאגו להסעות כעולה מההודעות:

11.7.2018, 9:55 - May: תגיע למחסן 8 תסע עם אורן באוטו לשם.. וליד סביון בבית פרטי
11.7.2018, 9:56 - May: עמית עם יגור ואתה עם קיי ואורן
11.7.2018, 10:26 - ויקטור ספיריט: סבבה
25.7.2018, 19:40 - May: חיים שלי מגיע ליום כיף של ספיריט בשבת כן? ☺
25.7.2018, 19:42 - ויקטור ספיריט: מה קורה? איפה זה? ובאיזה שעה?
25.7.2018, 19:42 - May: היי מותק הייתי בטוחה שעמית עדכן אותך
25.7.2018, 19:43 - May: זה בשבת, יש הסעה מה"שבע" בשעה 11:00
25.7.2018, 19:43 - ויקטור ספיריט: הוא פשוט סיפר לי שיהיה אבל לא יודע את הפרטים
25.7.2018, 19:43 - May: זה בוילה מטורפת 40 דק מתל אביב
25.7.2018, 19:43 - May: לכיוון דרום
25.7.2018, 19:43 - May: ליד ניצנים
25.7.2018, 19:43 - ויקטור ספיריט: אוקי מעולה אני מגיע
25.7.2018, 19:43 - May: מושלם! ❤️
25.7.2018, 19:43 - May: נתראה
25.7.2018, 19:44 - ויקטור ספיריט: תודה לך
29.8.2018, 12:57 - May: חיים

(נספח ג' לתצהיר הנתבעת לתביעת התובע 3)

103. לא הוצגו תשלומים ששולמו הנתבעים בעבור הסעות ברם כעולה מהתכתבויות דלעיל, הנתבעים דאגו להסעות לעובדים. משכך, נדחה רכיב תביעה זה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב -יפו

סעיף 52190-03-20

סעיף 74454-06-20

סעיף 36801-06-19

דמי הבראה

104. הנתבעים טוענים שדמי הבראה היו חלק מהשכר ששולם לתובעים. אין כל בסיס עובדתי לטענה זו. נהפוך הוא - בחודשים 6/15, 7/17 (נספח ב' 1 לעדות הנתבעת בתיק התובע 1) נרשמו דמי הבראה כשורה נפרדת בתלוש השכר

105. התובע 1 - טוענת הנתבעת כי כיוון שהתובע 1 לא השלים שנת עבודה ב- 2015, 2017 ו-2019, הוא אינו זכאי לדמי הבראה. אנו דוחים טענות אלו. לא בוחנים כל שנה בנפרד לצורך תשלום דמי הבראה אלא יש לבחון את התקופה המצטברת. התובע 1 עבד כ-4 שנים והוא זכאי בגינם לדמי הבראה.

106. לא הוצג תחשיב של היקף המשרה של התובעים. משכך, תחשיבנו יערכו על בסיס משרה מלאה, שכן בתוספת השעות הנוספות הגיע התובע 1 למשרה מלאה או למצער לא הוכח אחרת. לא זו אף זו, חלק מהשכר לא הופיע בתלושי השכר ושולם המעטפות.

107. התובע 1 זכאי ל-24 ימי הבראה. לא הוכח נתק של חודשיים, כטענת הנתבעים ולא הוצג כי הנתבעים פנו אל התובע וביקשו לשבצו למשמרות והוא סירב. בחודש 4/19 שולם לתובע סך של 1,928 ₪ בגין דמי הבראה. משכך, נותר לשלם לתובע 1 – 7,144 ₪.

108. התובע 2 - במכתב מיום 17.3.19 לתובע 2 מודה הנתבעת כי היא חייבת לתובע דמי הבראה (על בסיס משרה מלאה) בסך של 1,890 ₪ (5 ימי הבראה) ורשמה ששילמה לו דמי הבראה בגין השנה הראשונה לעבודתו (נספח י"ב לעדות הנתבעת בתיק של התובע 2).

109. התובע 2 זכאי ל-10 ימי הבראה ושולם לו 1,890 ₪. משכך, הנתבעים נותרו חייבים לתובע 2 סך של 1,890 ₪.

110. התובע 3 - הוא לא דרש ואינו זכאי לדמי הבראה כי לא השלים שנת עבודה.

דמי מחלה

111. לא הוצגו אישורי מחלה אלא התובע 1 הציג צילום של פציעתו הנטענת (ת/9):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

עו"ד בן דרור: אז אני שואל, אם אחד התובעים הראה שהוא לא יכול לעבוד האם נתתם לו תשלום בגלל שהוא לא יכול לעבוד?

העד, מר קניג: אם הוא היה מביא אישור מחלה משלמים לו כחוק.

עו"ד בן דרור: אם אני מראה לך עכשיו תכתובת של אדר עם הדס מתאריך ה-5 במאי, העד, מר קניג: שמה?

כב' הש' גילצר כץ: מוגש ומסומן באות ת/9.

עו"ד בן דרור: שבו הוא אומר שהוא פצוע ולכן לא יכול לעבוד. והיא פשוט מורידה אותו מהמשמרות.

העד, מר קניג: הוא רוצה לרדת הוא לא יכול לעבוד. מה אתה רוצה שנעשה?

עו"ד בן דרור: זה בדיוק, אני רוצה שתשלמו לו על המשמרות שהוא לא יכול לעבוד.

עו"ד שם טוב: הוא הציג אישור מחלה על היום הזה?

עו"ד בן דרור: כן.

העד, מר קניג: זה לא אישור מחלה,

עו"ד שם טוב: ואם אני לא טועה חוק ימי מחלה,

העד, מר קניג: דוקטור מאי הדס זאת אשתי האהובה,

עו"ד שם טוב: מבחינה משפטית כבודה, יש לי שם תשובה משפטית, אני לא,

העד, מר קניג: זאת אשתי.

עו"ד בן דרור: כלומר אז הייתם נוהגים להוריד מהמשמרות, לא לשלם.

העד, מר קניג: לא מורידים, הוא מודיע לך מראש. הרי הוא בעצמו קובע לעצמו את המשמרות. אני מזכיר שיש תוכנה שהוא מכניס את ימים שהוא יכול לעבוד,

עו"ד בן דרור: אם נלך לחישוב,

העד, מר קניג: ואז הוא קובע מתי הוא יכול לעבוד, ואז לפי הזמנות אנחנו משבצים, ואז אם הוא לא יכול לעבוד הוא מתקשר, מודיע אני לא יכול לעבוד אז אתה לא יכול,

(עמ' 130 לפ')

כב' הש' גילצר כץ: אתה תראה לי אישור מחלה, ואז אנחנו נתקדם. אין אישורי מחלה בתיק, למיטב מה שאני בדקתי. אני רואה מה שיש פה תמונה, בסדר תמונה זה לא אישור מחלה.

(עמ' 131 לפ')

ברם אין די שעובד יגיש שהוא פצוע אלא עליו להמציא תעודות מחלה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

112. התובעים לא הציגו תעודות מחלה ובוודאי שלא הציגו תעודות בימים שבהם היו משובצים. גם אם לא נצברו ימי מחלה בתלושי השכר, יש בכך פגם בתלושים עצמם אך לא לעניין זכאות התובעים לדמי מחלה, שכאמור לא המציאו תעודות מחלה. משכך, דין רכיב זה להידחות.

הפרשות לפנסיה

113. לתובעים לא הופרשו כספים לפנסיה כדין במהלך תקופת עבודתם. בחלק מן החודשים הופרשו כספים אך בוודאי שלא הופרשו על כל העבודות ששולמו בגינם כספים במזומן.

114. אנו מקבלים את תחשיבי התובעים. טעות בידי הנתבעים, היה עליהם לשלם לתובע 1 פנסיה מהיום הראשון שכן עבד אצלם לפני הגיעו לגיל 21 שנתיים ימים כפי שקובע סעיף 4(א)(7) לצו ההרחבה לפנסיה חובה:

4. א. צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים לחלק, ובכפוף לסייגים הקבועים בהם (להלן בצו זה – עובד ואו עובדים):

...

(7) מי שטרם מלאו לו – באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען חסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת ההמתנה כהגדרתה לחלק, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ה לגיל האמור.

115. התובע 1 עשה חישוב על בסיס הסכומים שהופקדו לחשבון הבנק, ששונים מתלושי השכר (ראו פירוט בסיכומי התובעים סעיף 62 – חודשים 4/18, 5/18, 6/18).

116. הנתבעת הפרישה לתובע כספים לקרן פנסיה רק מחודש 2/18 ולא על מלוא השכר (שעות נוספות שעליהם לא קיבל שכר וכאמור השכר הקובע לצורכי פנסיה לא היה תואם לשכר שקיבל התובע לחשבון הבנק).

117. התובע 1 - חישובי התובע 1 נעשו על בסיס 8,000 ₪ (כולל שעות נוספות). משכך, על הנתבעים לשלם לתובע 1 הפרשי פנסיה בסך של 7,961 ₪. אנו מקבלים את תחשיבי התובע 1.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

118. התובע 2 – חישובי התובע 2 נעשו אף הם על בסיס של שכר בגובה של 8,000 ₪. התובע עבד 22 חודשים ולכן, הוא זכאי ל- 11,440 ₪ בהפחתת 5,632 ₪ ששולמו במשכורת חודש 2/19. על הנתבעים לשלם לתובע 2 סך של 5,808 ₪.

פיצויי פיטורים

119. לטענת הנתבעת, ביום 23.3.19 נצפה התובע 1 עומד בפני קופה פתוחה ומשלשל לכיסו שטר של 100 ₪ במקום להפקידם לקופה. לטענת הנתבעת, הנתבע 2 לקח את התובע לבירור ראשוני ועימת אותו על שראה, בתגובה התובע רוקן את כיסו השני והוציא שובר של שתיה שלא היה אמור להיות בכיסו וכשעבר התובע לכיסו האחר הוציא משם 100 ₪. זה היה התיאור של הנתבעים (להלן: האירוע הנטען). הנתבע הפסיק את המשמרת של התובע 1 מיד לאחר קרות האירוע הנטען.

120. על פי ההלכה הפסוקה, טענות מסוג גניבה ומרמה הינן טענות הטעונות הוכחה בראיות טובות מהראיות הנדרשות לפי נטל ההוכחה הרגיל במשפט אזרחי ונדרשות ראיות מוצקות (ע"ע 1079/04 מרכולית כוכב בע"מ - עזבון המנוח לב רובינשטיין ז"ל, טרם פורסם ניתן ביום 25/04/06 – מצוי במאגרים האלקטרוניים).

לא ראינו קלטת ואף לא צורפו תמונות מאירוע הגניבה הנטען. משכך, לא הוכחה גניבה.

121. בבוקר למחרת האירוע (24.3.19) כתב התובע לנתבעת כי למרות שהיה עובד נאמן של הנתבעת, החליט הנתבע לפטר את התובע תוך שהנתבע מטיח בתובע 1 בפני אנשים שהוא גנב וזאת על לא עוול בכפו. התובע ביקש את זכויותיו מהנתבעים (נספח ד' לכתב התביעה).

122. העולה מהאמור כי התובע לא התפטר אלא ציין כי פוטר בערב האירוע הנטען. לטענת התובע אף הוצא מקבוצת הוואצאפ של הנתבעת אולם אין לכך חשיבות שכן התובע פוטר.

123. במקביל זומן התובע ביום 24.3.19 לשימוע ליום 28.3.19:

"הנדון: זימון לשיחת שימוע

1. הנך מוזמנת לשיחת שימוע אשר תתקיים ביום חמישי 28.3.19 בשעה 11:00 במשרדי החברה בפי גלילות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

2. הסיבה להזמנתך לשיחה הנ"ל היא המקרה שקרה בתאריך 23.3.19 באירוע עופר ניסים בגני התערוכה, בו עבדת בתור ברמן ונצפת ע"י מספר עובדים לוקח כסף לכיסך ולא מפקיד בקופה כנדרש.
3. הנך רשאי להביא לשימוע נציג מוסמך מטעמך. כמו כן הנך רשאי שלא להתייצב לפגישת השימוע ולהעביר את טיעונך, נימוקיך ובקשותיך בכתב, עד למועד האמור.
4. במידה ומסיבה כלשהי תעדר/י מפגישת השימוע הנ"ל או לא תגישי את טענותיך בכתב עד למועד האמור, נאלץ לקבל את החלטה בעניינך בהתבסס על הנתונים הקיימים בידינו בלבד.
- 5 בהקשר זה יובהר, כי טענותיך ובקשותיך ישקלו בכובד ראש, טרם יוחלט סופית על המשך העסקתך.
6. כל החלטה שתתקבל בעניינך וכפוף לה תישלח לך הודעה מתאימה בכתב."
- (נספח 28 לתצהיר התובע 1 וגם צורף נספח 43 לסיכומי התובעת)
- מדוע ביקשו הנתבעים לקיים שימוע לתובע 1, אם הוא כבר התפטר?! התשובה לכך היא ברורה – התובע פוטר ולא התפטר.
124. בסעיף 21 למכתב שהוצא לנתבעת ביום 2.4.19 ע"י התובע 1 (נספח ה' לעדות הנתבעת בתיק של התובע 1) שב ומודיע התובע לנתבעת כי הוא פוטר וברור כי אינו יכול לשוב לעבודה בה האשימו אותו בגניבה :
- "נוכח העובדה שפטרם את מרשי כאמור, ובכל מקרה מרשי לא יכול להמשיך ולעבוד אצל מרשתך אחרי התנהלותה הנפסדת כלפיו (גם אם מרשתך תחזור בה ותבקש לשוב ולהעסיקו), מרשי זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963."
125. ביום 3.4.19 התנהל השימוע.
126. ביום 7.4.19 הודיעה הנתבעת לתובע כי היא מקבלת את הודעת ההתפטרות שלו (נספח ה' 10 לתצהיר הנתבעת). היעלה על הדעת שהנתבעת תמשיך להעסיק את התובע אשר לשיטתה גנב ממנה?! ברור שלא. מאי נפשך או שהתובע לא גנב ממנה ולכן רצתה להמשיך ולהעסיקו או אם אכן סברה כי הוא גנב ממנה הרי שברור שלא הייתה ממשיכה להעסיקו.
127. ביום 10.5.19 נערך לתובע גמר חשבון (נספח ו' לתצהיר הנתבעת).
128. עם זאת, הנתבעים הוכיחו כי בשיחה טלפונית מתועדת משעות הערב המאוחרות של אותו יום ה- 24.3.2019 ולאחר גם פגישה של הנתבעים עם אביו של התובע, הטיח אביו של התובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

לייב איומים ואמירות פוגעניות. אין חולק כי אביו של התובע 1 איים על הנתבעת, כפי שהודה אביו של התובע :

"העד, מר אי. לייב: לא, זה שיחה שנייה, אני עוד הייתי באווירה של השיחה הראשונה. בשיחה הזאת אני כבר איימתי עליו. אני עוד באווירה של השיחה הראשונה."

(עמ' 83 לפ' שורה 21)

ברם שיחה שניהל אביו של התובע לא רלוונטית לענייננו והתובע הכחיש כי אביו נשלח על ידו :

ב"כ התובע

לגבי כל המעורבות של האב, האב לא נשלח על ידי התובע אבל זה לא רלוונטי. (עמ' 3 לפ')

129. משהתובע פוטר הוא זכאי לפיצויי פיטורים מלאים.

130. הנתבעת הפרישה כספים לפיצויים באופן חלקי בלבד (נספח י' לכתב התביעה).

131. אנו מקבלים את תחשיבי התובע 1 כי השכר הקובע הוא 8,000 ₪ ובעבור 4 שנים זכאי התובע לפיצויי פיטורים בסך של 32,000 ₪. לתובע שולמו 1,882 ₪ ולכן על הנתבעת לשלם לתובע 30,118 ₪.

התובע 2 –

132. אין חולק כי התובע עבד בנתבעת לפי שיטת תשלום שונה בחלק קטן מתקופת עבודתו (עובד חודשי).

133. אין כל משמעות לכמות השיבוצים של התובע 2 שצוינו ע"י הנתבעים (4/17 - 3 שיבוצים 10/17 - 6 שיבוצים, 4/18 - 4 שיבוצים - נספח ג' 1 לתצהיר הנתבעת) שכן שיבוצים רבים כלל לא נכללו בה.

134. הנתבעת ביקשה להעביר את התובע 2 לעבודה כמנהל אירועים באירועי חוץ. התובע 2 סירב. התובע 2 לא רצה לקבל תפקיד אחר (נספח ט' 4 לתצהיר הנתבעת לתובע 2). התובע 2 התפטר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

מעבודתו בהודעה מיום 16.12.2018: "לאחר לבטים וחשיבה עמוקה, הגעתי למסקנה שאינני מעוניין בתפקיד המוצע לי" (הודעה דוא"ל מיום 16.12.2018, נספח "ט4" לתצהיר הנתבעת).

135. הנתבעת קיימה שימוע לתובע 2 על מנת להסביר לתובע את חוסר שביעות הרצון מתפקודו וחוסר הבשלות שלו לתפקיד. הנתבעת חפצה בהמשך העסקתו של התובע בנתבעת באותם בתנאים ושכר (סעיף 35 לתצהיר הנתבעת בתביעה של התובע 2). התובע לא ניסה את התפקיד שהוצע לו.

136. מדובר למעשה בהתפטרות. עבודת התובע הופסקה כיוון שלא הסכים לשנות את תפקידו. אין מדובר בהרעת תנאים אלא שלנתבעים הייתה זכות להעביר את התובע לתפקיד אחר. התובע סירב. לכן, הנתבעת פיטרה את התובע ואף שילמה לו פיצויי פיטורים, למרות שלא הייתה מחוייבת:

"היות ופוטרת – שילמה לך החברה השלמת פיצויי פיטורים. מסכום הפיצויים הכולל נוכח חלק הפיצויים בקרן הפנסיה. סכום הפיצויים הכולל חושב לפי שתי תקופות: בתקופה הראשונה: ממוצע שעות כפול שכר שעתי אחרון ובתקופה השניה – לפי שכר חודשי ערב הפיטורים."
(נספח 39 לסיכומי התובעים סעיף 5)

התפטרותו זו של התובע 2 אינה מזכה בפיצויי פיטורים.

137. משכך, דין רכיב התביעה לפיצויי פיטורים להידחות.

אי תשלום משמרת – התובע 1

138. לתובע בוטלה משמרת של יום האירוע הנטען ביום 23.3.19. התובע התחיל לעבוד במשמרת וכנראה בשל חשדות של הנתבעים הם הורידו אותו מהמשמרת. נוכח מסקנתנו דלעיל כי לא הוכחה גניבה, התובע זכאי ליתרת שכר בגין אותה משמרת בסך של 600 ₪.

לשון הרע – התובע 1



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 52190-03-20

סעי' 74454-06-20

סעי' 36801-06-19

139. התובע צירף צילום מסך של סרטון שהופץ לטענתו בין העובדים (נספח י"ב לכתב התביעה) שכותרתו "גניבה בבר".

140. לא הוכח למי הופץ הסרטון. היה על התובע להוכיח טענותיו בראיות.

141. לא נסתרה טענת הנתבעים כי הסרטון נשלח לתובע 1 בלבד.

142. אין ספק כי הפצה של סרטון כזה בקרב עובדים יכולה לבוא בגדר לשון הרע אך התובע לא הוכיח כי אכן הסרטון הופץ.

143. נוכח האמור – דין רכיב תביעה זה להידחות.

144. עם זאת, הנתבעים הם שהיו נתונים לאיומים מצדו של אביו של התובע.

תשלום לביטוח לאומי – התובע 1

145. הנתבעת לא שילמה בעבור התובע דמי ביטוח לאומי בעבור חודשים 5/17, 7/17 (נספח 31 לתצהיר התובע וגם צורף כנספח 46 לסיכומי התובעים). התובע באותה תקופה לא שובץ במשמרות. לא הוכח האם הנתבעת לא שיבצה את התובע או שהתובע ביקש לא להשתבץ. משכך, על הנתבעים מכוח היותם מעסקיו של התובע 1 לשלם בעבורו את דמי הביטוח הלאומי בסך 500 ₪.

חלנת שכר

146. מדובר במחלוקת אמיתית בין הצדדים. הנתבעים סברו כי ההתנהלות תקינה. משכך, לא מצאנו מקום לחייב בהלנת שכר.

פיטורים שלא כדין – התובע 1



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 52190-03-20

סעי' 74454-06-20

סעי' 36801-06-19

147. התובע 1 פוטר לפני שנערך לו שימוע ונטען נגדו כי הוא "לקח כסף ומכניס לכיס ולא לקופה רושמת".

148. התובע פוטר מידית כפי שעולה ממכתב התובע מיום 26.3.19 שבו העלה טענתו כי ביום האירוע פוטר מידית (נספח 28 לתצהיר התובע 1)

149. בשימוע מתייחס התובע לטענות: הוא כבר פוטר ולכן, השימוע הוא למראית עין. התובע לא הכניס יד לכיס ומעולם לא גנב. הכסף שהוציא התובע מכיסו היה שלו לא הראו כל ראיה כי הכניס את הכסף לכיס (נספח ה' 9 לכתב ההגנה).

150. פיטורי התובע בטרם נערך לו שימוע וזימון כדין כאשר התובע מפוטר מהווה פיטורים שלא כדין והתובע זכאי לפיצוי בסך של 10,000 ₪.

סוף דבר

151. על הנתבעים לשלם לתובע 1 את הרכיבים הבאים:

פיצויי פיטורים בסך של 30,118 ₪;

חלף הודעה מוקדמת בסך של 8,000 ₪;

פדיון חופשה שנתית בסך של 32,464 ₪;

דמי הבראה בסך של 7,144 ₪;

גמול שעות נוספות בסך של 120,000 ₪;

שעות עבודה בשבת ובחג בסך של 50,000 ₪;

פיצוי בגין הפרשי הפרשות לפנסיה בסך של 7,961 ₪;

שכר בגין משמרת מיום 23.3.19 בסך של 600 ₪;

פיצוי בגין תשלום לביטוח לאומי בסך 500 ₪;

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 10,000 ₪.

הסכומים דלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.5.19 ועד התשלום בפועל.

152. כמו כן, על הנתבעים לשלם לתובע 1 שכ"ט עו"ד בסך של 27,000 ₪ והוצאות משפט בסך 3,000 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

סע"ש 52190-03-20

סע"ש 74454-06-20

סע"ש 36801-06-19

153. על הנתבעים לשלם לתובע 2 את הרכיבים הבאים :

פדיון חופשה שנתית בסך של 13,200 ₪ ;

דמי הבראה בסך של 1,890 ₪ ;

גמול שעות נוספות בסך של 88,000 ₪ ;

שעות עבודה בשבת ובחג בסך של 50,000 ₪ ;

פיצוי בגין הפרשי הפרשות לפנסיה בסך של 5,808 ₪ ;

הסכומים דלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.1.19 ועד התשלום בפועל.

154. כמו כן, על הנתבעים לשלם לתובע 2 שכ"ט עו"ד בסך של 17,000 ₪ והוצאות משפט בסך 2,000 ₪.

155. על הנתבעים לשלם לתובע 3 את הרכיבים הבאים :

פדיון חופשה שנתית בסך של 8,800 ₪ ;

גמול שעות נוספות בסך של 27,500 ₪ ;

שעות עבודה בשבת ובחג בסך של 10,000 ₪ ;

הסכומים דלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.4.19 ועד התשלום בפועל.

156. כמו כן, על הנתבעים לשלם לתובע 3 שכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ₪ והוצאות משפט בסך 1,000 ₪.

ערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ג אב תשפ"ג, (10 אוגוסט 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (עובדים)
מר אברהם בן קרת

אריאלה גילצר-כץ, שופטת
סגנית נשיאה

נציגת ציבור (מעסיקים)
גב' עירית פיליפ