סעש (ב"ש) 8875-10-18 זאוס (זיו) אפריאט - סככות מעין ש.א. בע"מ בית הדין האזורי לעבודה באר שבע סע"ש 8875-10-18 12 יוני 2022 לפני: כב' השופט עדו בן-צור נציג ציבור (עובדים) מר אריק חדד נציגת ציבור (מעסיקים) גב' אילנה מסד התובע: זאוס (זיו) אפריאט ע"י בא כח: עורך דין שגיב עזרא - הנתבעת: סככות מעין ש.א. בע"מ ע"י בא כח: עורך דין שמעון נחמני

פסק דין בפנינו תביעה לתשלום הפרשי שכר וזכויות סוציאליות, ובהם גמול עבור עבודה בשעות נוספות, הפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים, השלמת פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ועוד.

רקע עובדתי

1. הנתבעת היא חברה בעלת מפעל בקריית גת לייצור והתקנת סוככים ללקוחות פרטיים ועסקיים ברחבי הארץ (להלן גם החברה).

2. במועדים הרלבנטיים לתביעה בעלי החברה היו שלושה אחים: מר דניאל בן שבת (להלן דניאל), מר שלום בן שבת (להלן שלום) ומר אריה בן שבת (להלן אריה). בסמוך למועד סיום העסקתו של התובע ועל רקע סכסוך עסקי ומשפחתי בין האחים, דניאל פרש מניהול החברה ומכר את חלקו בחברה לשני אחיו שלום ואריה, אשר מנהלים כיום את החברה.

3. התובע הועסק בחברה במשווק וכסוכן שטח לביצוע הזמנות מלקוחות החברה ברחבי הארץ וכן עסק מידי פעם בהתאם לצורך בהתקנת סככות. הצדדים חלוקים על תקופת העסקתו של התובע, כפי שיפורט להלן.

4. ביום 22.1.2017 הסתיימה העסקת התובע בחברה. קיימת מחלוקת בין הצדדים באשר לנסיבות סיום ההעסקה, כפי שיפורט להלן.

תמצית

טענות הצדדים

5. לטענת התובע, הוא החל לעבוד בחברה בגיל 14 במספר תקופות העסקה. תקופת העסקה אשר רלבנטית לתביעה היא מיום 1.6.2008 ועד לחודש ינואר 2017, דהיינו 104 חודשים שהם 8.66 שנים. בתחילת העסקתו הועסק התובע במתקין סככות, ובתקופת ההעסקה הרלבנטית לתביעה עסק בשיווק ומכירה ללקוחות הנתבעת, כאשר במשך יום עד יומיים בשבוע עסק בהתקנת סככות בהתאם לצרכי החברה. לדבריו, במהלך תקופת העסקתו שולם לו שכר גלובלי, אשר במועד סיום העסקתו עמד על סך 13,152 ש"ח ברוטו, ותלושי השכר שהונפקו לו אינם משקפים את השכר ששולם לו בפועל.

6. לטענת התובע, על יחסי הצדדים חל צו ההרחבה בענף המתכת ולחילופין חל צו ההרחבה בענף הבנייה, ומכוחם זכאי התובע לקבל מהחברה כספים שלא שולמו לו.

7. באשר לנסיבות סיום העסקתו טען התובע, כי במהלך חודשי עבודתו האחרונים פנה לבעלי הנתבעת וביקש שלא לעבוד במשווק ולשוב ולעבוד במתקין סככות. לטענתו, בעקבות דרישתו זו הוא פוטר מעבודתו בחודש ינואר 2017 שלא כדין ומבלי ששולמו לו משכורתו האחרונה ופיצויי פיטורים וכן מבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת כנדרש בחוק.

8. לטענת התובע, במהלך תקופת העסקתו בחברה לא הופרשו עבורו כספים לפנסיה ולפיצויים בניגוד לדין. כמו כן, לטענת התובע, הוא עבד מדי יום 12 שעות וביום שישי 5 שעות נוספות, וזאת מבלי ששולם לו גמול שעות נוספות במהלך כל תקופת העסקתו. עוד טען התובע, כי במהלך תקופת העסקתו נערכו ניכויים שלא כדין משכרו שהוגדרו כ"מפרעות" ו"ומקדמות" והנתבעת לא שילמה לו את מלוא השכר על פי תלושי השכר.

9. נוכח האמור, בכתב התביעה נתבעו הסעדים הבאים: הפרשות לפיצויים בסך 49,714 ₪, השלמת פיצויי פיטורים בסך 64,182 ₪, הודעה מוקדמת בסך 13,152 ₪, הפרת חובות רישומיות בניגוד לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן חוק הגנת השכר) בסך 31,500 ₪, פיצוי בסך 7,000 ₪ בגין אי מסירת הודעה לעובד בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן חוק הודעה לעובד), גמול שעות נוספות והפרשי שכר בסך 541,395 ₪, דמי הבראה בסך 1,323 ₪, אי הפרשה לקרן השתלמות בסך 62,143 ₪ מכוח צו ההרחבה בענף הבניין ולחילופין תוספת ותק בסך 14,185 ₪ מכוח צו ההרחבה בענף המתכת, הפרשות לקרן פנסיה בסך 49,714 ₪, אי תשלום שכר עבודה בסך 11,395 ₪, ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 15,000 ₪. עוד עתר התובע בכתב התביעה לצו עשה לקבלת מסמכים לצורך בדיקת הכספים שנוכו משכרו, וכן לפיצוי בגין הלנת שכר והלנת פיצויי פיטורים לפי שיקול דעתו של בית הדין. סך רכיבי התביעה מסתכמים לסך 846,518 ₪.

10. לטענת הנתבעת, התובע הועסק בתפקיד משווק וסוכן החברה בשטח ועבודתו הייתה עבודה קבלנית, ללא היקף משרה ובשעות גמישות בהתאם להיקף העבודה הנדרשת מדי יום לפי הערכתו של התובע. לטענת הנתבעת, התובע הועסק על ידה במהלך שתי תקופות העסקה נפרדות: הראשונה מיום 14.6.2008 ועד ליום 30.4.2012, שבסיומה התובע מיצה את זכויותיו ושולמו לו פיצויי פיטורים. תקופת העסקה השנייה של התובע הייתה מיום 1.2.2013 ועד ליום 22.1.2017, מועד בו התובע התפטר מעבודתו ללא כל הודעה מוקדמת. במסגרת כתב ההגנה טענה הנתבעת להתיישנות רכיבי התביעה והסעדים המתייחסים לתקופה של 7 שנים ממועד הגשת כתב התביעה.

11. לטענת הנתבעת, שכרו של התובע חושב לפי שכר קבלני חודשי, וכן שולמו לתובע בונוסים בהתאם למידת תפוקתו ויעילותו. עבודתו של התובע התאפיינה בשעות גמישות מחוץ לחצרי הנתבעת ומבלי שלנתבעת הייתה יכולת לעקוב אחר שעות עבודתו ואחר הפסקות שנטל במהלך יום העבודה. לפיכך, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1959 (להלן חוק שעות עבודה ומנוחה) אינן חלות על עבודתו של התובע, והוא אינו זכאי לתמורה נוספת עבור שעות נוספות. בנוסף, הנתבעת הכחישה

את שעות העבודה הנטענות על ידי התובע, וטענה כי התובע לא הציג ראשית ראיה לטענתו כי עבד במתכונת הכוללת שעות נוספות.

12. עוד טענה הנתבעת, כי במהלך תקופת העסקתו על ידה התובע לא ניהל חשבון בנק, נקלע לחובות והוטלו עליו עיקולים, והוא ביקש את עזרת הנתבעת. הנתבעת הגישה לתובע עזרה בדרך של מפרעות, הלוואות ותשלומים ששילמה במקומו לצדדים שלישיים. תשלומים אלה נרשמו בכרטסת הנהלת חשבונות שניהלה הנתבעת על שמו של התובע, כאשר בסוף כל חודש הייתה נערכת התחשבנות בין התובע לבין דניאל, שבאותה עת ניהל את החברה.

13. הנתבעת לא הכחישה כי לא הופרשו עבור התובע הפרשות לפנסיה ולפיצויים, אולם לטענתה הדבר נעשה לבקשת התובע, נוכח חשש מצדו כי הכספים שיופרשו לקופת הפנסיה יעוקלו על ידי נושיו.

14. באשר לנסיבות סיום העסקתו של התובע טענה הנתבעת, כי בשלהי שנת 2016 ביקש התובע לעבור לעבוד בתפקיד מתקין וכן דרש להעלות את שכרו. לאחר שהנתבעת לא נענתה לבקשות התובע, ביום 22.1.2017 התפטר התובע ללא כל התראה או הודעה מוקדמת והחל לעבוד בחברה מתחרה. לפיכך, לטענת הנתבעת, התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, וכן קמה לנתבעת עילה לטענת קיזוז בגין אי מסירת הודעה מוקדמת על ידי התובע בסך 8,814 ₪. עוד טענה הנתבעת כי במועד סיום העסקתו היה לתובע חוב כלפי הנתבעת בסך 53,001 ₪ בגין הלוואות ומפרעות שקיבל, ובמסגרת קיזוז חובותיו של התובע היא לא שילמה לו את משכורתו האחרונה.

15. באשר לתביעה לקרן השתלמות או תוספת ותק, הנתבעת טענה כי צווי ההרחבה בענף הבנייה ובענף המתכת אינם חלים על הצדדים, ולכן התובע אינו זכאי לזכויות מכוח צווים אלה.

16. יצוין, כי הליך זה התנהל בפני המותב בראשות כב' השופטת רחל גרוס. בדיון שהתקיים ביום 9.9.2021, לאחר שלב הראיות והגשת הסיכומים, החליטה כב' השופטת גרוס לפסול את עצמה מלדון בתיק. במהלך הדיון הודיעו הצדדים כי הגיעו להסכמה דיונית, לפיה ההליך יימשך מהשלב בו הוא נמצא וכי השופט יוחלף, כאשר שני נציגי הציבור ימשיכו לשבת בדין. עוד הסכימו הצדדים כי

פסק דין יינתן על יסוד החומר הקיים בתיק, מבלי לשמוע ראיות נוספות ומבלי שיוגשו מסמכים נוספים או טענות נוספות. בהתאם להסכמת הצדדים כאמור, ביום 31.5.2022 ניתנה החלטת המותב בהרכבו החדש, לפיה פסק הדין יינתן על בסיס החומר הקיים בתיק ומבלי לשמוע ראיות נוספות.

דיון והכרעה

17. ראשית, יש לדון ולהכריע על בסיס הראיות שבפנינו במחלוקות שבין הצדדים בעניינים הבאים: תקופת העסקה של התובע בנתבעת; מהי משכורתו הקובעת של התובע לצורך חישוב זכויותיו; שאלת חלות צווי ההרחבה בענף הבניין או המתכת על הצדדים; ובמחלוקת באשר לנסיבות סיום העסקתו של

התובע. על בסיס ההכרעה במחלוקות האמורות, נדון בסעדים הנתבעים בכתב התביעה כסדרם.
תקופת העסקה

18. למטענת התובע, הוא הועסק ברציפות בחברה מיום 1.6.2008 ועד ליום 22.1.2017. מנגד, למטענת הנתבעת, התובע הועסק על ידה במהלך שתי תקופות העסקה נפרדות, ביניהן הופסקה רציפות העסקתו: הראשונה מיום 14.6.2008 ועד ליום 30.4.2012, והשנייה מיום 1.2.2013 ועד ליום 22.1.2017. עוד טענה הנתבעת, כי בסיום תקופת העסקה הראשונה שולמו לתובע פיצויי פיטורים והתובע מיצה את זכויותיו בגין תקופת ההעסקה הראשונה.

19. כאסמכתא לטענתה בדבר הפסקת רציפות העסקתו של התובע ותשלום פיצויי פיטורים בגין התקופה הראשונה, הגישה הנתבעת

סיכום פגישה מיום 25.6.2013, שלטענתה נחתם על ידי התובע, בו נכתב כי בשל מצבו הכלכלי של התובע ולפנים משורת הדין, הוחלט לשלם לו את הפיצויים וכי נכון לאותו מועד החברה לא חייבת בפיצויים וימי חופש (נספח טז' לתיק המוצגים של הנתבעת). מנגד, התובע טען כי לא הייתה כל הפסקה ברציפות העסקתו באותה תקופה וכי לא שולמו לו פיצויי פיטורים, ואין כל תיעוד לכך בתלושי השכר או בדיווחים לרשויות המס.

20. לאחר בחינת מכלול הראיות שהובאו בפנינו, שוכנענו כי התובע הועסק על ידי הנתבעת בפועל ברציפות מיום 1.6.2008 ועד ליום 22.1.2017, ואין בידינו לקבל את טענת הנתבעת כי הופסקה רציפות העסקתו וכי שולמו לו פיצויי פיטורים. זאת, מהנימוקים הבאים: א. בעדותם של נציגי הנתבעת, אריה ושלום, הובהר כי מי שערך את גמר החשבון עם התובע בשנת 2013 היה אחיהם דניאל, אשר באותה עת טיפל בענייני העובדים בחברה. כך, שלום העיד מי שערך את גמר החשבון היה דניאל שזה היה תחום עיסוקו וכי הוא עצמו כלל לא היה מעורב בעניין זה (ע' 116, ש' 34-11). בדומה, אריה העיד כי מי שהתנהל מול התובע בכל הנוגע לשכרו היה דניאל, עד לשלוש המשכורות האחרונות (ע' 108, ש' 21-20). אולם, דניאל, אשר הוזמן לעדות על ידי התובע, העיד כי לא זכור לו שערך לתובע גמר חשבון וכי לא זכור לו ששולמו לתובע פיצויי פיטורים (ע' 68, ש' 7; ע' 100, ש' 34). לדבריו, זכור לו שהייתה תקופה בה עבד התובע בפועל, אך הוא ביקש שלא לדווח עליו בעובד כדי לקבל זכויות במקומות אחרים לנוכח מצבו הכלכלי (ע' 68, ש' 18-5; ע' 70, ש' 26). עוד העיד דניאל, כי בשום שלב התובע לא הפסיק לעבוד וכי הוא עבד ברצף עד לינואר 2017 (ע' 81, ש' 16; ע' 83, ש' 7-9, ע' 100, ש' 34-27). ב. בסיכום הפגישה, אשר עליו מסתמכת הנתבעת להוכחת טענתה לתשלום פיצויי הפיטורים, אין כל פירוט לסכום פיצויי הפיטורים, אשר לטענת הנתבעת שולמו לתובע. כמו כן, לא הוצג בפנינו תלוש שכר הכולל את תשלום פיצויי הפיטורים, או כל ראיה אחרת לפיה שולמו לתובע בפועל פיצויי פיטורים במהלך שנת 2013. ג. הנתבעת הגישה לתיק בית הדין כרטסת הנהלת חשבונות, המפרטת את ההתנהלות מול התובע בכל הנוגע לתשלום שכרו והלוואות ומפרעות רבות שקיבל מהחברה במהלך תקופת העסקתו (נספח כח' לתיק המוצגים של הנתבעת). מעיון בכרטסת זו

עולה, כי במהלך התקופה שבין 5/2012 ועד 2/2013, בה לטענת הנתבעת התובע לא הועסק על ידה, שולמו לתובע תשלומים רבים, לרבות שכר עבודה, מפרעות, מקדמות ותשלומים לצדדים שלישיים במקום התובע. תשלומים אלה לתובע אינם מתיישבים עם טענת הנתבעת לפיה התובע לא הועסק על ידה במהלך תקופה זו וכי הופסקה רציפות העסקתו. זאת ועוד, בכרטסת הנהלת החשבונות בתקופה האמורה לא מופיע תשלום עבור פיצויי פיטורים לתובע, כנטען על ידי הנתבעת. ד. מדו"ח המוסד לביטוח לאומי בדבר תקופות העיסוק של התובע (נספח 2 למוצגי התובע) עולה, כי הנתבעת דיווחה על התובע למוסד לביטוח לאומי בתקופות הבאות: 1.6.2008 30.4.2012 (47 חודשים), 1.7.2012 31.7.2012 (חודש אחד), 1/2/2013 31.1.2017 (48 חודשים). לאמור, אף לפי דיווחי הנתבעת למוסד לביטוח לאומי לא הופסקה רציפות העסקתו של התובע בתקופה הנטענת, מאחר שהוא דווח על ידה למוסד לביטוח לאומי כעובד הנתבעת בחודש יולי 2012. כמו כן, אין כל דיווח על עבודה אצל מעסיק אחר במהלך תקופה זו, עובדה אשר מחזקת את טענת התובע, הנתמכת כאמור בראיות נוספות, כי המשיך לעבוד בפועל ברציפות בנתבעת במהלך כל תקופה זו, אף שהנתבעת לא הנפיקה לו תלושי שכר ולא דיווחה על עבודתו למוסד לביטוח לאומי כנדרש.

21. לאור כל האמור, שוכנענו כי התובע הועסק בפועל ברציפות על ידי הנתבעת מיום 1.6.2008 ועד ליום 22.1.2017, וכי לא שולמו לו פיצויי פיטורים במהלך שנת 2013. משכך, התובע הועסק על ידי הנתבעת ברציפות במשך 104 חודשים, שהם 8.66 שנים. יחד עם זאת, לאור טענת הנתבעת להתיישנות חלק מתקופת התביעה, ומאחר שכתב התביעה הוגש ביום 4.10.2018, עילות התביעה אשר קדמו ליום 4.10.2011 התיישנו. בהתאם, חישוב זכויות התובע ייערך בגין עילות התביעה שמיום 4.10.2011 ועד למועד סיום העסקת התובע ביום 22.1.2017 (63 חודשים שהם 5.25 שנים). משכורתו הקובעת של התובע לצורך תשלום זכויותיו

22. לטענת התובע, במהלך תקופת העסקתו שולם לו שכר גלובלי בסך 10,000 ₪ נטו במזומן, אשר מהווה סך של 13,152 ש"ח בערכי ברוטו, ותלושי השכר אינם משקפים את השכר ששולם לו בפועל.

23. לטענת הנתבעת, שכרו של התובע חושב לפי שכר קבלני חודשי, אשר נכון למועד סיום העסקתו עמד על סך 8,184 ₪ ברוטו, בהתאם למפורט בתלושי השכר. כמו כן שולמו לתובע בונוסים בהתאם למידת תפוקתו ויעילותו ודמי כלכלה. עוד טענה הנתבעת, כי הגישה לתובע עזרה בדרך של מפרעות, הלוואות ותשלומים ששילמה במקומו לצדדים שלישיים. תשלומים אלה נרשמו בכרטסת הנהלת חשבונות שניהלה הנתבעת על שמו של התובע, כאשר בסוף כל חודש הייתה נערכת התחשבנות בין התובע לבין דניאל, שבאותה עת ניהל את החברה.

24. התובע העיד בחקירתו הנגדית כי בעת תחילת עבודתו בחברה הוא סיכם עם דניאל על שכר בסכום של 10,000 ₪ נטו לחודש, וכי זה היה השכר ששולם לו לאורך כל תקופת העסקתו (ע' 42, ש' 29-30; ע' 56, ש' 7-11). עוד העיד התובע כי לא קיבל הסכם בכתב (ע' 55, ש' 14). התובע הודה בעדותו כי לאורך כל תקופת העסקתו קיבל מהנתבעת מפרעות, מקדמות והלוואות, והנתבעת גם

שילמה עבורו תשלומים לצדדים שלישיים, ובכלל זה תשלומים עבור שכירות, חשבונות חשמל ומים. בתום כל חודש הוא היה יושב עם דניאל, אשר היה עורך חישוב של שכרו בניכוי התשלומים ששולמו לו והיתרה הייתה משולמת לו במזומן. לדבריו, הוא לא בדק את החישובים, אך באותה עת הוא האמין לדניאל "באמונה שלמה" (ע' 40, ש' 30-34; ע' 41, ש' 8-10, ע' 42, ש' 5-21; ע' 45, ש' 26 ע' 46, ש' 7).

25. בעדותם של נציגי הנתבעת לא הוסבר מהו אותו שכר קבלני ששולם לתובע, על פי טענתם, ועל בסיס מה חושב אותו שכר קבלני. שלום נציג הנתבעת העיד, כי מי שסגר עם התובע את תנאי העסקתו היה אחיו דניאל, וכי כל ההתנהלות בנוגע לשכרו של התובע הייתה בין דניאל לבין התובע (ע' 115, ש' 20-24; ע' 116, ש' 11-13). גם אריה נציג הנתבעת העיד באופן דומה, כי מי שהתנהל מול התובע בכל הנוגע לשכרו היה דניאל, עד לשלוש המשכורות האחרונות בשנת 2016 (ע' 108, ש' 20-21).

26. דניאל, אשר כאמור הוזמן להעיד על ידי התובע, תמך בגרסתו של התובע בעניין השכר ששולם לו בפועל. לדבריו, הוא קיבל את התובע לעבודה וסיכם עמו את שכרו (ע' 64, ש' 21-24) והוא סיכם עמו על שכר של 10,000 ₪ נטו לחודש, וזה היה השכר ששולם בפועל לתובע במהלך כל תקופת העסקתו. בנוסף, קיבל התובע בונוסים על עמידה ביעדי מכירות שנעו בין 500-1,000 ₪ לחודש בממוצע (ע' 67, ש' 25; ע' 71, ש' 21-22; ע' 85, ש' 2-3). כשנשאל דניאל לעניין הסכומים הנקובים בתלושי השכר השיב: "אני חושב שהסברתי לבית הדין שזיו לא היה עובד רגיל, יש לו את הצרות שלו, והכוונה שלנו הייתה טובה. לשאלת בית הדין האם היינו נותנים לו כסף מזומן מעבר לתלוש אני משיב שכן. צר לי להגיד, אבל אין כל כך קשר בין התלוש למה שהוא קיבל בפועל, במקרה של זיו ועוד מספר עובדים שקיבלו יותר ממה שרשום בתלוש. התלוש לא תמיד שיקף את הסיטואציה האמיתית" (ע' 71, ש' 8-12). בהמשך עדותו, כאשר נשאל דניאל למה לא נרשם התשלום במזומן בתלוש השיב: "מה אני אגיד לכם? תלוש זה תלוש ושכר זה שכר".

27. מהאמור עולה, כי שלום ואריה, נציגי הנתבעת כלל לא היו מעורבים בקביעת תנאי שכרו של התובע ובהתנהלות השוטפת מולו בכל הנוגע לתשלום שכרו. מי שהתנהל מול התובע היה דניאל, אשר עדותו באשר לשכרו של התובע תומכת בגרסתו של התובע, לפיה שכרו החודשי לאורך כל תקופת היה בסך 10,000 ₪ במזומן. ערים אנו לטענת הנתבעת, לפיה אין לתת אמון בעדותו של דניאל, נוכח נסיבות פרישתו מהחברה והסכסוך המשפחתי בינו לבין אחיו שלום ואריה. אולם, בנסיבות עניינו, כאשר אריה ושלום העידו כי כל ההתנהלות הכספית בעניינו של התובע נערכה בידי דניאל ואין בידיהם כל מידע באשר לשכרו של התובע, לא הוצגה בפנינו כל גרסה אחרת מצד הנתבעת על מנת לסתור את גרסת התובע, אשר נתמכת כאמור בעדותו של דניאל. זאת ועוד, כפי שיפורט בהמשך הדברים, עדותו של דניאל אינה תומכת בכל טענותיו ותביעותיו של התובע, כך שהתרשמנו כי עדותו של דניאל אמינה והיא אף מתיישבת עם שאר הראיות שהוצגו בהליך זה.

28. לאור המפורט לעיל, שוכנענו כי שכרו הקובע של התובע במהלך כל תקופת העסקתו עמד על סך 10,000 ₪ והוא שולם לו במזומן, לאחר ניכוי מקדמות ומפרעות ששולמו לתובע במהלך כל חודש.

לטענת התובע, מששולם לו שכר במזומן בסך 10,000 ₪ יש לקבוע כי שכרו הקובע לצורך תשלום זכויותיו הוא 13,152 ₪ במונחי ברוטו. טענה זו אין בידינו לקבל ממספר טעמים: ראשית, התובע לא הוכיח כיצד הגיע לשכר ברוטו בסך 13,152 ₪ כנטען על ידו. שנית, מהראיות שבפנינו עולה כי לא שולם לתובע שכר בסך 13,152 ₪ כנטען ואף לא סוכם עמו על שכר זה, אלא על שכר בסך 10,000 ₪. שכר זה שולם כל חודש לתובע במזומן, לאחר ניכוי מפרעות, הלוואות ותשלומים לצדדים שלישיים ששולמו על ידי הנתבעת במהלך כל חודש לבקשת התובע. העובדה שהנתבעת שילמה את שכרו של התובע בדרך זו באופן שאינו עולה בקנה אחד עם השכר שדווח לרשויות המס, אינה תקינה ומנוגדת לדין. יחד עם זאת, התרשמנו כי תשלום השכר באופן זה נבע, בין היתר, מהמפרעות והתשלומים לצדדים שלישיים ששילמה הנתבעת באופן שוטף לבקשת התובע, לצורך ביסוי הוצאותיו האישיות במהלך כל תקופת העסקתו. לטעמנו, בנסיבות אלה, אין הצדקה להקנות לתובע זכות כי שכרו הקובע לצורך תשלום זכויותיו יחושב לפי שכר גבוה יותר מהשכר שסוכם עמו ואשר שולם לו בפועל.

29. לאור האמור, אנו קובעים כי משכורתו הקובעת של התובע לצורך חישוב זכויותיו היא 10,000 ₪. חלות צווי הרחבה בענף המתכת או ענף הבניין על הצדדים

30. לטענת התובע, חל על הצדדים צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל ואלקטרוניקה. לחילופין טען התובע, כי חל על הצדדים צו ההרחבה בענף הבניין, מאחר שעיקר עיסוקה של הנתבעת הוא בהתקנת סככות. לעניין זה התובע הפנה לפסק הדין בע"ב 3715-06 חג'אזי בנימין ק.מ תעשיות בע"מ (מיום 24.9.2009) (להלן עניין חג'אזי).

31. הנתבעת הכחישה את חלותם של שני צווי ההרחבה. באשר לצו הרחבה בענף הבניין טענה הנתבעת, כי היא עוסקת בייצור סככות הצללה ארעיות מבד, שאינן מהוות חלק מבניית דירה והיא מנהלת מפעל ייצור ייחודי שאינו קשור לאתר בנייה. לעניין חג'אזי טענה הנתבעת, כי בשונה בענייננו, שם דובר על בית מלאכה שעסק בייצור ובהתקנת כיסוי גגות מחומרים קשיחים, אשר הם חלק מהבנייה המאסיבית של הדירה, ולכן נקבע באותו עניין כי חל צו ההרחבה בענף הבנייה. זאת ועוד, בעניין חג'אזי נקבע, כי עיקר פעילות החברה הוא התקנה ולא ייצור והחברה גם הייתה רשומה כקבלן בניין, אף זאת בשונה מענייננו. באשר לצו ההרחבה בענף המתכת טענה הנתבעת, כי צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל ואלקטרוניקה משנת 2004 חל על מפעל המעסיק עד 20 עובדים, בעוד שבנתבעת מועסקים כ- 30 עובדים. טענת התובע בסיכומיו לתחולת צו ההרחבה בענף המתכת והאלומיניום משנת 1973 מהווה הרחבת חזית אסורה ויש לדחותה על הסף.

32. בהתאם לפסיקה, המבחן המכריע לבחינת תחולתו של צו הרחבה הוא עיקר עיסוקה של החברה, דהיינו מהי הפעילות העיקרית במפעל של המעסיק (ע"ע 18/99 יפה אפרימי לילה עבד לעיל (מיום 9.7.2000)). הנטל להוכיח את תחולתו צו ההרחבה על יחסי הצדדים מוטל על הטוען לחלותו,

ובעניינו על התובע (דבר עברה תשן/7-1 אליקים הדי אוריינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פסקי דין של בתי הדין לעבודה כג(1)).

33. לאחר בחינת חומר הראיות וטיעוני הצדדים, אנו סבורים כי התובע לא הרים את נטל להוכיח את חלות צווי ההרחבה האמורים על הצדדים. ונבאר.

34. באשר לצו ההרחבה בענף הבניין בצו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים 2015 (להלן צו ההרחבה בענף הבניין) נקבע, כי הוראות הצו יחולו על כל העובדים והמעסיקים (כהגדרתם בהסכם) בענף הבניין בישראל. בסעיף ב 6 לצו הוגדר "מעסיק" לעניין תחולת הצו: "כל מעסיק בתחומי הבינוי ו/או תשתיות ו/או עבודות ציבוריות ו/או הנדסה אזרחית ו/או שיפוצים ו/או צמ"ה לרבות כמנוי בענפים ראשיים 41-43, על ענפי המשנה שלהם, לספר הסיווג האחיד לשנת 2011, אשר פרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה". כמו כן, הוגדר "עובד" לעניין תחולת הצו כך: "כל עובד ומנהל עבודה באתר בנייה (כהגדרת המונח בצו זה) המועסק בתפקיד שאינו משרדי". "אתר בנייה" הוגדר בצו ההרחבה כך: "מקום אשר מתבצעת בו עבודת בינוי ו/או תשתיות ו/או הנדסה אזרחית ו/או שיפוצים ו/או עבודה מסוג אחר כמפורט בהגדרת מעסיק לעיל".

35. בעניינו אנו סבורים כי אין תחולה לצו ההרחבה בענף הבנייה על הצדדים משני טעמים: א. ראשית, התובע לא הוכיח כי עיקר עיסוקה של החברה הוא בתחום הבינוי. אמנם, התקנת פרגולות מופיעה בספר הסיווג האחיד בעבודת בנייה מיוחדת (סדר F, ענף ראשי 43, תת ענף 4394). אולם, כאמור, לטענת הנתבעת עיקר עיסוקה הוא בייצור סככות הצללה ארעיות מבד, שאינן מהוות חלק מבניית דירה, ולא בבניית פרגולות מחומרים קשיחים. התובע לא הביא כל ראיה לסתור את טענות הנתבעת בעניין זה ולא הרים את הנטל לצורך הוכחת תחולת צו ההרחבה. עניין דומה נדון בבית הדין הארצי לעבודה בע"ע (ארצי) 28475-03-20 אמיר סלמאן אקופבג בע"מ (מיום 7.12.2020), ואף בו נקבע כי לא הוכחה תחולתו של צו ההרחבה בענף הבנייה על חברה אשר עיסוקה בייצור והתקנה של סככות צל ורשתות הצללה בנסיבות דומות. כמו כן, מקובלת עלינו עמדת הנתבעת כי עניינו שונה מעניין חג'אזי עליו מסתמך התובע, בו מדובר היה בחברה שעיקר עיסוקה היה כיסוי גגות בחומרים קשיחים ובעובד אשר עיקר עיסוקו היה בהרכבת לוחות פח מעל גגות. ב. שנית, התובע אף אינו עונה להגדרת "עובד" בצו ההרחבה בענף הבניין. כמפורט לעיל, צו ההרחבה בענף הבניין חל על עובד ומנהל עבודה באתר בנייה, ואתר בנייה מוגדר כמקום בו מתבצעת עבודת בינוי. אין מחלוקת בין הצדדים כי עיקר עיסוקו של התובע בחברה היה במשווק וכסוכן שטח לביצוע הזמנות מלקוחות החברה ברחבי הארץ, ולא כעובד או מנהל עבודה באתר בנייה. אמנם, התובע עסק גם מידי פעם בהתקנת סככות בהתאם לצורך. אולם, תפקידו העיקרי ועיקר עיסוקו בפועל היה בשיווק ומכירות ולא בהתקנה. בעולה מטענות שני הצדדים וכפי שיפורט בהמשך הדברים, העסקת התובע בתפקיד משווק וסוכן שטח ואי היענות הנתבעת לדרישת התובע לעבור לעבוד בהתקנות אף הביאה לבסוף לסיום העסקתו.

36. באשר לצו ההרחבה בענף המתכת בכתב התביעה טען התובע לחלות צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה משנת 2004 (להלן - צו הרחבה מתכת 2004) ולזכאותו לתשלום תוספת ותק מכוח צו הרחבה זה. רק בסיכומיו העלה התובע את הטענה כי ככל שייקבע שצו הרחבה מתכת 2004 אינו חל על הצדדים, אז יש לקבוע שחל צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל ואלקטרוניקה משנת 1973 (להלן צו הרחבה מתכת 1973).

37. צו הרחבה מתכת 2004 חל על העובדים והמעבידים בישראל בתעשייה ובמלאכה בענף המתכת, החשמל ואלקטרוניקה עד 20 עובדים במפעל. דניאל, אשר כאמור הוזמן להעיד על ידי התובע, העיד כי בחברה מועסקים כ- 30 עובדים (ע' 71, ש' 34), והתובע לא הביא ראיות לסתור עדות זו. משכך, התובע לא הוכיח תחולת צו הרחבה זה על הצדדים. באשר לצו הרחבה מתכת 1973, התובע העלה טענותיו לחלות צו הרחבה זה לראשונה בסיכומיו, ומקובלת עלינו בעניין זה טענת הנתבעת כי יש לדחות טענה זו בהיותה הרחבת חזית אסורה.

38. מעבר לצורך יצוין, כי התובע הסתמך בכתב תביעתו על צו ההרחבה בענף המתכת רק לצורך תביעתו לתשלום תוספת ותק מכוח הצו. מעיון בתעריפי השכר ותוספת הותק בשני צווי ההרחבה האמורים בענף המתכת עולה, כי ממילא המשכורת ששולמה לתובע בפועל הייתה גבוהה באופן משמעותי מהשכר התעריפי כולל תוספת הותק לפי שני צווי ההרחבה. בנסיבות אלה, אף אם היינו מוצאים שחל אחד מצווי ההרחבה בענף המתכת, התביעה לתשלום תוספת ותק הייתה נדחית.

39. לאור האמור, אנו קובעים כי על הצדדים לא חלו צווי ההרחבה בענף הבניין או בענף המתכת. משכך, זכויות התובע ייבחנו בהתאם לחוק ולצווי ההרחבה הכלליים החלים במשק. נסיבות סיום העסקה - האם התובע פוטר או התפטר?

40. לטענת התובע כמפורט בתצהירו, במהלך חודשי עבודתו האחרונים פנה לבעלי הנתבעת וביקש שלא לעבוד כמשווק ולשוב ולעבוד כמתקין סככות, וזאת נוכח שירות ירוד שניתן ללקוחות הנתבעת ותלונות רבות שקיבל מהלקוחות במסגרת תפקידו כמשווק מטעם הנתבעת. לטענתו, הוא סיכם עם שלום על מעבר לתפקיד החדש, אולם בחודש ינואר 2016, כאשר הוא הגיע מוכן לעבוד בתפקיד החדש, הודיע לו שלום כי הוא מפוטר ואמר לו "לעוף הביתה ולא לחזור".

41. מנגד, לטענת הנתבעת כמפורט בתצהירי שלום ואריה, בשלהי שנת 2016 ביקש התובע לעבור לעבוד בתפקיד מתקין וכן דרש להעלות את שכרו. שלום השיב לו כי אין במפעל משרה פנויה של מתקין, ובאשר לדרישה להעלאת השכר השיב לו כי הדבר ייעשה תוך קיזוז חובותיו לחברה. בבוקר יום 22.1.2017 הגיע התובע למפעל ברכב של חברה אחרת והודיע לשלום "או שאני הולך להרכיב או שאני עוזב את העבודה". לאחר ששלום השיב בשלילה לדרישת התובע, השאיר התובע את מפתחות הרכב של החברה ואת הטלפון הנייד ועזב את העבודה. לטענת הנתבעת, התובע החל לעבוד מיד לאחר מכן בחברה מתחרה בשם "סככות נועה", וניסיונות הנתבעת להשיבו לעבודה לא צלחו.

42. לאחר בחינת הראיות שבפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי התובע התפטר מעבודתו ביום 22.1.2017 ולא פוטר כטענתו, וזאת על יסוד הנימוקים הבאים: א. כמפורט לעיל, אין מחלוקת בין הצדדים כי הרקע לסיום העסקתו של התובע היה נוכח דרישתו לעבור מתפקידו במשווק לתפקיד מתקין ואי היענות הנתבעת לדרישה זו. ביום 16.1.2017, מספר ימים לפני מועד סיום העסקת התובע, שלח התובע מסרון לשלום, בו נכתבו הדברים הבאים: "שלום אני מודיע לך חד משמעית אני מפסיק לשווק מיום שישי הזה וביום ראשון אני בהתקנות עם אותם תנאים כמו בשיווק ותוספת בשכר אם לא מתאים לך תגיד לי או תכין מכתב אני הכי רציני שבעולם הפעם" (נספח יז' לתיק המוצגים של הנתבעת). מהאמור ניתן להתרשם, כי מספר ימים קודם למועד סיום העסקתו, התובע התכוון להתפטר מעבודתו, בכל שדרישותיו לשינוי התפקיד ולהעלאת השכר לא ייענו בחיוב על ידי הנתבעת. ב. ביום 26.1.2017, לאחר סיום העסקת התובע, שלחה הנתבעת לתובע מכתב שבותרתו "סיום יחסי עובד מעביד" (נספח ג' לתיק המוצגים של הנתבעת). במכתב זה נכתב כך: "ביום 22.1.17 הגעת למפעל מסרת את מפתחות רכבך ואת חסים של הנייד, אמרת שאתה עוזב את העבודה והלכת לדרכך. אנו רואים בזה את התפטרותך מחברת מעיין דרום י.ד בע"מ ללא הודעה מוקדמת המחויבת ע"פ חוק שמטרתה למצוא עובד חלופי." מסמך זה אשר נכתב 4 ימים בלבד לאחר מועד סיום העסקת התובע ונשלח לתובע, תומך אף הוא בגרסת הנתבעת באשר לנסיבות סיום העסקת התובע. מנגד, התובע לא הביא בפנינו ראיות כי טען שפוטר מעבודתו על ידי הנתבעת קודם למועד הגשת כתב התביעה שבפנינו, אשר הוגש כשנה ותשעה חודשים לאחר מועד סיום העסקת התובע. ג. התובע החל לעבוד בחברה אחרת בשם "סככות נועה", אשר עוסקת בהתקנת סככות, מיד בסמוך לסיום העסקתו בנתבעת. בחקירתו הנגדית העיד התובע החל לעבוד כמשווק בסככות נועה שלושה ימים לאחר מועד סיום העסקתו בנתבעת, וכי תנאי העסקתו בחברה זו כללו שכר בסך 11,000 ₪ נטו, רכב וטלפון נייד (ע' 38, ש' 34-8). מהאמור עולה, כי התובע החל לעבוד מיד עם סיום העסקתו בנתבעת בחברה אחרת, בתנאי שכר טובים יותר מתנאי השכר שקיבל בנתבעת. אף עובדה זו מחזקת את המסקנה כי התובע התפטר מעבודתו, לנוכח אי היענות הנתבעת לדרישותיו אשר כללו בין היתר העלאת שכר, ולאור הצלחתו לקבל הצעת עבודה בתנאי שכר טובים יותר.

43. לאור האמור, שוכנענו כי התובע התפטר מעבודתו ביום 22.1.2017 ללא הודעה מוקדמת, וזאת לנוכח אי היענות הנתבעת לדרישותיו לעבור לתפקיד אחר ולהעלאת שכרו.

44. על בסיס המסקנות העובדתיות אליהן הגענו כמפורט לעיל, נבחן את הסעדים הנתבעים בתביעה.
הפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים

45. כמפורט לעיל, אין מחלוקת בין הצדדים כי הנתבעת לא הפרישה לתובע כספים לפנסיה ולפיצויי פיטורים במהלך כל תקופת העסקתו. הנתבעת טענה להגנתה כי התובע סירב לדרישתה לבטח אותו בביטוח פנסיוני. אף אם הדברים נכונים, אין בכך כדי לפטור את הנתבעת מביצוע ההפרשות בהתאם לדין, ולכן יש לחייבה בתשלום פיצוי לתובע חלף הפרשות הפנסיוניות בכפוף לתקופת ההתיישנות.

46. הצדדים הגישו תחשיבים שונים להשלום חלף ההפרשות לפנסיה לנוכח המחלוקות בנוגע לתקופת העסקה, לגובה המשכורת הקובעת ולשאלת חלות צו ההרחבה בענף הבניין. לאור המסקנות אליהן הגענו כמפורט לעיל, התובע זכאי לחלף הפרשות מעסיק לפנסיה ולפיצויי פיטורים בגין התקופה שמיום מיום 4.10.2011 ועד יום 22.1.2017 לפי משכורת קובעת של 10,000 ₪. משדחינו את טענת התובע לחלות צו ההרחבה בענף הבניין על הצדדים, חישוב חלף ההפרשות ייערך בהתאם לשיעורי הפרשות המעסיק על פי צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011, כמפורט להלן: א. הפרשות לפנסיה: התקופה משכורת קובעת מס' חודשים שיעור הפרשה סכום 10/2011-12/2011 10,000 ₪ 3 990 3.33% 1/2012-12/2012 10,000 ₪ 12 4.16% 4,992 ₪ 1/2013-12/2013 10,000 ₪ 12 5% 6,000 1/2014-6/2016 10,000 ₪ 30 6% 18,000 ₪ 7/2016-12/2016 10,000 ₪ 6 6.25% 3,750 ₪ סה"כ 63 33,732 ₪ ב. הפרשות לפיצויי פיטורים: התקופה משכורת קובעת מס' חודשים שיעור הפרשה סכום 10/2011-12/2011 10,000 ₪ 3 3.34% 1,002 ₪ 1/2012-12/2012 10,000 ₪ 12 4.18% 5,016 ₪ 1/2013-12/2013 10,000 ₪ 12 5% 6,000 ₪ 1/2014-12/2016 10,000 ₪ 36 6% 21,600 ₪ סה"כ 63 33,618 ₪

47. בהתאם לתחשיב המפורט לעיל, התובע זכאי לפיצוי בגין אי הפרשות מעסיק לפנסיה ולפיצויים בסך כולל של 67,350 ₪. הודעה מוקדמת והשלמת פיצויי פיטורים

48. משקבענו כי התובע התפטר מעבודתו ולא פוטר, התביעה להשלמת פיצויי פיטורים ולתשלום הודעה מוקדמת נדחית. גמול שעות נוספות

49. לטענת התובע, במהלך כל תקופת העסקתו הנתבעת לא שילמה לו גמול עבור שעות נוספות בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. לטענתו, מתכונת העסקתו הקבועה בימים א-ה הייתה משעה 08:00 ועד השעה 20:00 במשך 12 שעות עבודה ביום. בנוסף, עבד התובע גם ביום שישי עד לשעה 13:00 לערך. לאור זאת, טען התובע כי הוא זכאי לגמול עבור 4 שעות נוספות בכל יום במשך 63 חודשים לנוכח תקופת ההתיישנות, החל מחודש אוגוסט 2011 ועד לחודש ינואר 2017, ובסך כולל של 514,395 ₪.

50. הנתבעת טענה כי יש לדחות תביעה זו, מאחר שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על תפקידו של התובע. לטענתה, תפקידו של התובע כסוכן ומשווק של הנתבעת התאפיין בשעות גמישות מחוץ לחצרי הנתבעת ומבלי שלנתבעת הייתה יכולת לעקוב אחר שעות עבודתו ואחר ההפסקות שנטל במהלך יום העבודה. משכך, חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על התובע ואין התובע זכאי לגמול שעות נוספות מכוחו. בנוסף, הנתבעת הכחישה את שעות העבודה הנטענות על ידי התובע, וטענה כי התובע לא הציג ראשית ראיה לטענתו כי עבד במתכונת הכוללת שעות נוספות.

51. נבחן, אפוא, את שאלת תחולת הוראות חוק שעות עבודה על תפקידו של התובע בנתבעת. ככל שיימצא שחוק שעות עבודה ומנוחה חל על התובע, נידרש לבחון האם התובע עבד בפועל שעות

נוספות, וככל שכן באיזה היקף ומהו הגמול לו הוא זכאי בגין עבודתו בשעות נוספות. תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על התובע

52. בסעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה נקבע כי הוראות החוק אינן חלות על סוגי עובדים מסוימים. לענייננו רלבנטית הוראת סעיף 30(א)(6) לחוק, לפיה החוק אינו חל על "עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם" (להלן חריג היעדר הפיקוח).

53. בפסיקה נקבע לא אחת כי יש לפרש את החריגים לחוק שעות עבודה ומנוחה בצמצום, כך שפחות עובדים יוצאו מתחולת החוק ויותר עובדים יהנו מההגנות שהחוק מעניק. לעניין חריג היעדר הפיקוח הובהר בפסיקה, כי החוק מתייחס להיעדר כל אפשרות לפיקוח מצד המעסיק על שעות העבודה של העובד ולא להיעדר פיקוח בפועל, ולכן השאלה שיש לבחון אינה אם המעסיק פיקח על שעות עבודתו של העובד, אלא האם תנאי העבודה ונסיבותיה איפשרו פיקוח כאמור (דבר עברה מו/20-2 פניאל מושקוביץ חב' השמירה בע"מ, פסקי דין של בתי הדין לעבודה יח 193; ע"ע 15546-05-11 שמעון בוסקילה נתיבי מעיין אביב בע"מ (מיום 24.2.2015)). עוד נקבע בפסיקה, כי עבודה מחוץ לחצרים של המפעל, כשלעצמה, אינה בדרך כלל עבודה שבה נשללת מהמעסיק כל אפשרות פיקוח על שעות עבודתו של העובד, אך זה גורם שיש להביאו בחשבון (ע"ע 300271/98 טפקו - ייצור מערכות בקרה אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ מנחם טל, פסקי דין של בתי הדין לעבודה לה 703).

54. בא כח התובע הפנה בסיכומיו לפסק דינו של בית הדין הארצי בע"ע 27280-06-16 ניסים לנקרי אינופרו - פתרונות טכנולוגיים חדשניים בע"מ (מיום 31.10.2017). באותו עניין נדונה שאלת תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה וחריג היעדר הפיקוח על סוכן מכירות, שעיקר עיסוקו היה בפגישות עם לקוחות בצפון הארץ, שחלקן נערכו באופן ספונטני וחלקן היו מתוכננות. בית הדין הארצי לעבודה דחה את ערעור המעסיק באותו עניין וקבע שבנסיבות מסוג זה חוק שעות עבודה ומנוחה חל על העובד ולא מתקיים חריג היעדר הפיקוח, מאחר שלא הוכח כי לא קיימת כל אפשרות פיקוח על מסגרת שעות העבודה.

55. כך גם נראה בענייננו. ממכלול העדויות שבפנינו התרשמנו כי עבודתו של התובע בסוכן ומשווק מטעם הנתבעת התאפיינה בגמישות גבוהה יחסית וביכולת של התובע לשלוט בסדר יומו ובשעות עבודתו. אולם, לא שוכנענו כי לא הייתה כל אפשרות לנתבעת לפקח על שעות עבודתו של התובע, בנטען על ידה. כך, כאשר דניאל נשאל האם היה פיקוח על התובע בזמן העבודה השיב: "לא הייתי צריך לפקח מהסיבה הפשוטה, הוא קיבל כתובות והוא היה צריך לטפל בהן והוא טיפל הוא לא יכל לשחק." ולשאלה האם יכול היה לפקח השיב: "כן. יכולתי. עמדו לרשותי מספר אמצעים. הוא השתמש ברכב שלי, בטלפון שלי והולך לכתובות שאני שלחתי אותו ובכלל." (ע' 98, ש' 11). גם שלום ואריה, עדי הנתבעת, לא טענו בעדותם כי לא הייתה לנתבעת יכולת לפקח על התובע, אלא כי לא פיקחו בפועל על כל המשווקים שהועסקו על ידם. כך, אריה העיד כי המשווקים היו "פרילנסרים" ולא נערך

מעקב אחריהם, אף ידע לציין מתי כל אחד נוהג להתחיל ולסיים את יום העבודה (ע' 11, ש' 1-14). שלום העיד באופן דומה, כי כל אנשי המכירות היו "עצמאיים, פרילנסרים", אשר היו מקבלים רשימת לקוחות מהפקידות בבוקר והם היו מתכננים את לוח זמני הפגישות במהלך היום בעצמם (ע' 118, ש' 14-34). עוד העיד שלום, כי לאחר שדניאל עזב הם החליטו "לנהל את העסק כמו שצריך. להדפיס שעון נוכחות, לשפר את התנאים" (ע' 123, ש' 32-33).

56. מהאמור עולה, כי לתובע אכן ניתנה גמישות גבוהה יחסית בתכנון סדר יומו והנתבעת לא פיקחה בפועל באופן שוטף על שעות עבודתו. אולם, לא ניתן לקבוע כי הנתבעת לא יכולה הייתה לפקח על שעות עבודתו של התובע, כפי שנציגיה העידו בעצמם.

57. בא כח הנתבעת הפנה בסיכומיו באריכות לפסק דינו של בית הדין הארצי בע"ע 23645-04-19 פלונים מיקוד שמירה אבטחה שירותים וכוח אדם בע"מ, בו נקבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על מאבטחי שרים, בין היתר על בסיס חריג היעדר הפיקוח. אנו סבורים כי אין ללמוד מפסק דין זה לענייננו, וכי מדובר בנסיבות שונות. באותו עניין דובר במאבטחי שרים, שמתכונת העסקתם התאפיינה בחוסר יכולת לתכנן מראש את שעות העבודה, הנגזרת מצרכים מבצעיים שלמעסיק לא יכולה להיות שליטה עליהם. כמו כן, באותו עניין נקבע כי שעות העבודה של המאבטחים נגזרו מלוח הזמנים של השר והשתנו חליפות, ולכן דרישת הפיקוח על עבודה מסוג כזה אינה סבירה ויוצרת הכבדה בלתי מתקבלת על הדעת. כמפורט לעיל, אין זה המצב בענייננו.

58. לאור האמור, אנו קובעים כי בתפקידו של התובע לא מתקיים חריג היעדר הפיקוח לפי סעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה. לפיכך, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה חלות על העסקתו של התובע, לרבות לעניין הזכאות לגמול שעות נוספות מכוח החוק. היקף עבודת התובע בשעות נוספות

59. בסעיף 26ב לחוק הגנת השכר, שעניינו נטל ההוכחה, נקבע כך: "(א) בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו; בסעיף זה "גמול שעות נוספות", "גמול עבודה במנוחה שבועית" כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; "פנקס שעות עבודה" פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953. (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), היתה התובענה לתשלום שכר עבודה בעד גמול שעות נוספות, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כאמור באותו סעיף קטן, רק בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות. (ג) בתובענה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי-תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות, והמעסיק שחייב במסירת תלוש שכר לפי הוראות סעיף 24, לא מסר לעובד תלוש שכר, או מסר לעובד תלוש

שכר שלא נכללו בו הרכיבים האמורים, חזקה היא כי נקבע לעובד שכר כולל בניגוד להוראות סעיף 5, ככל שהוא חל עליו, ויראו בשכר ששולם לו כשכר רגיל, שהרכיבים האמורים אינם כלולים בו, אלא אם כן הוכיח המעסיק אחרת."

60. בענייננו, אין מחלוקת בין הצדדים כי הנתבעת לא ניהלה רישום של שעות עבודתו של התובע כנדרש בחוק שעות עבודה ומנוחה. משכך, בהתאם לחוק הגנת השכר, נטל ההוכחה לעניין היקף שעות עבודתו של התובע מוטל על הנתבעת עד למספר שעות שאינו עולה על 60 בחודש.

61. בע"ע (ארצי) 56816-05-16 HAMED EZZEIN חדד טאס עבודות עפר ופיתוח בע"מ (מיום 5.7.2017) נפסק כך: "פועלו של סעיף 26ב(א) לחוק הגנת השכר הוא במישור נטלי ההוכחה והשכנוע, היינו אם וככל וכפות המאזניים נותרות מעויינות בתום הליך הבירור המשפטי תתקבל התובענה. יחד עם זאת, אם וככל שעלה בידי צד להטות את מאזן ההסתברויות לצידו בנוגע לשאלת היקף העבודה אזי ייפסק גמול השעות הנוספות על יסוד היקף שהוכח והחזקה לא תבוא לידי ביטוי מעשי. הטית מאזן ההסתברויות יכול שתהא בידי העובד מעבר לגבול שישים השעות או בידי המעסיק מתחת לגבול זה."

62. בע"ע 47715-09-14 עוזי ריעני אליאסי שיווק בע"מ (מיום 29.3.2017) סקר בית הדין הארצי ארבעה מצבים אפשריים בעת יישום הוראות סעיף 26ב לחוק הגנת השכר: "לצורך יישומו של סעיף 26ב ניתן איפוא להבחין בין מספר מצבים אפשריים ביחס למידת הוודאות בהתקיימות התנאי של עבודה בשעות נוספות, העומד ביסוד תשלום גמול שעות נוספות, ולמידת הוודאות בהיקפה של העבודה הנוספת. ואלה הם: המצב הראשון, כאשר בית הדין, לאחר בחינת כלל הראיות בתיק קובע כי עלה בידי אחד הצדדים בין אם זהו העובד ובין אם זהו המעסיק לשכנע בקיומה של עבודה נוספת בהיקף מסוים. במקרה כזה ייפסק גמול השעות הנוספות על יסוד היקף שהוכח. 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". המצב השלישי, כאשר כפות המאזניים בתום ההליך השיפוטי נותרו מעויינות בנוגע לשאלת התקיימות התנאי, קרי העבודה בשעות נוספות. משמעות הדבר היא כי ההסתברות שהעובד עבד שעות נוספות שקולה להסתברות שלא עבד בהן. בתנאי אי וודאות אלה תוכרע שאלת אחריות המעביד וזכאות העובד על סמך חלוקת נטלי השכנוע . המצב הרביעי, כאשר בית הדין קובע ממצא בדבר העדר עבודה בשעות נוספות. במקרה כזה לא חלה החזקה, שכן יסודותיה הנגזרים מסיווג גמול השעות הנוספות כתוספת המותנית בתנאי - לא הוכחו וכפות המאזניים אף לא נותרו מעויינות ביחס אליהן ."

63. מן הכלל אל הפרט לאחר בחינת כלל הראיות בתיק, אנו סבורים כי הוכח שהתובע עבד בשעות נוספות במהלך תקופת העסקתו בנתבעת. יחד עם זאת, על בסיס הראיות שהוצגו בפנינו ניתן לדעתנו

לקבוע ממצא פוזיטיבי באשר להיקף השעות הנוספות בהן עבד התובע באופן ממוצע, ואין צורך להיזקק להפעלת החזקה שנקבעה בסעיף 26ב לחוק הגנת השכר.

64. בעניין שעות עבודתו של התובע הובאו בפנינו עדויות שונות, כמפורט להלן: א. התובע עצמו העיד כי בעבודתו במשווק היה מתחיל בשעה 08:00 בבוקר, וכאשר היה יוצא להתקנה היה צריך לקום בשעה 06:30 ושלום היה לוקח לו את הילדים לגן (ע' 55, 23-21). לדבריו, היה מסיים את העבודה בדרך כלל בשעה 20:00 ולעיתים גם יותר מאוחר (ע' 56, ש' 34-28). כאשר נשאל התובע האם היה עושה סידורים אישיים בזמן העבודה השיב "לעיתים רחוקות אם היה לי סידור בבוקר שעה ואז הייתי הולך לעבודה". ב. מר אור בן דוד, אשר הועסק כמתקין בנתבעת והגיש תצהיר מטעם התובע, העיד בחקירתו הנגדית כי התובע בדרך כלל היה מגיע למפעל בשעה 08:00 בבוקר וכי הם היו שותים קפה ביחד (ע' 10, ש' 12-6). כשנשאל לשעת סיום העבודה שלו עצמו השיב כי אין שעה קבועה וכי בדרך כלל הוא היה חוזר למפעל בשעה 17:00 ומחכה שיאספו אותו הביתה (ע' 10, ש' 26). בעניין זה העיד העד כך: "לפעמים הייתי מגיע בשעה 17:00 ולפעמים יותר מאוחר. זיו היה מחזיר אותנו, אם הייתי מסיים בשעה 17:00 והיו מתקשרים לזיו שהוא צריך להגיע תוך זמן קצר, שעה, חצי שעה, אז זיו היה אוסף אותנו, אם הייתי מגיע מאוחר יותר היו מתאמים איסוף, לא משנה מי, מי שהיה חוזר אחריי והיה לו רכב, היה לוקח אותי." מעדותו של העד עולה שלא אחת סיים התובע את עבודתו בשעה 17:00 או בסמוך לכך והתובע היה מסיע את העד לביתו לאחר סיום העבודה. ג. מר יגאל חומנקו, שהועסק כמתקין בנתבעת ואף הוא העיד מטעם התובע, העיד בחקירתו הנגדית כי המשווקים היו מגיעים למפעל בשעה 08:00 ובסוף היום המשווקים או בעל הבית היו מסיעים את המתקינים הביתה (ע' 17, ש' 33-23). כשנשאל באיזה שעה היה מסיים את העבודה השיב "19:00, 20:00. זה משחק. אי אפשר לתת בדיוק את השעה". ד. דניאל, אשר כאמור אף הוא העיד מטעם התובע, העיד כי צוותי המתקינים היו מסיימים לעבוד בשעות שונות בהתאם להתקנות שנדרשו לבצע. לדבריו, הצוות הראשון היה חוזר בדרך כלל בשעה 17:00 והאחרון יכול היה גם להגיע בשעה 21:00 בערב. כאשר נשאל לשעה הממוצעת לסיום העבודה השיב שזה בגבולות 18:00-19:00 בערב (ע' 66, ש' 31 ע' 67, ש' 2). לדבריו, כאיש מכירות היה התובע אמור להגיע בשעה 08:00 ולצאת לשטח והוא היה חוזר בשעות מאוחרות (ע' 69, 30-28). ה. שלום, נציג הנתבעת, העיד כי כל המשווקים היו עצמאיים בעבודתם והיו מתחילים בעבודה בסביבות 09:30 או 10:00 בבוקר. לדבריו, התובע היה מגיע לעבודה בסביבות 10:00 בבוקר אחרי שפיזר את הילדים ועשה קניות וסידורים (ע' 118, ש' 19-14). לכל אנשי המכירות אין שעות קבועות (ע' 14, ש' 15).

65. מהראיות שהובאו בפנינו כמפורט לעיל עולה, כי עבודתו של התובע בסוכן ומשווק מטעם הנתבעת התאפיינה בגמישות גבוהה וביכולת של התובע לשלוט בסדר יומו ובשעות עבודתו. בצד זאת, ממכלול העדויות שהובאו בפנינו הגענו למסקנה כי יום עבודתו של התובע החל בדרך כלל בשעה 08:00 בבוקר והסתיים בדרך כלל בין השעות 17:00-20:00 בשעות הערב. נראה שהיו ימי עבודה בהם החל התובע את עבודתו מוקדם יותר ואף סיים מאוחר יותר, אך גם היו ימים בהם התובע החל את

עבודתו מאוחר יותר וסיים מוקדם יותר, וזאת לאור הגמישות שהתאפשרה לו במסגרת עבודה זו. כמו כן, לאור הגמישות בעבודתו של התובע ועבודתו כמשווק וסוכן בשטח רוב הזמן, יש להניח כי התובע היה נוטל הפסקות במהלך יום העבודה לצורך אכילה ומנוחה. בנסיבות אלה, אנו סבורים כי יש לקבוע את מתכונת עבודתו הממוצעת של התובע, לצורך חישוב הזכאות לגמול שעות נוספות, בין השעות 08:00-18:30 בניכוי שעת הפסקה במהלך היום. לאור האמור, הגענו לכלל מסקנה כי התובע עבד בממוצע 1.5 שעות נוספות ביום. בשים לב לימי חופשה ומחלה שאינם מזכים בגמול שעות נוספות, אנו מעמידים את ימי העבודה בחודש בהם עבד התובע בשעות נוספות כאמור על 20 ימים, כך שסך השעות הנוספות בהן עבד התובע בממוצע מדי חודש הוא 30 שעות נוספות (1.5 ש"נ * 20 ימי עבודה בחודש).

66. משקבענו שמשכורתו הקובעת של התובע הייתה 10,000 ₪ ובתקופת העסקת התובע (טרם שינוי שבוע העבודה) יש לחשב את השכר השעתי לפי 186 שעות בחודש, שכרו השעתי של התובע היה 54 ₪ (10,000/186). לאור האמור, גמול השעות הנוספות לו זכאי התובע מידי חודש הוא בסך 2,025 ₪ (54 ₪ * 125% * 30 שעות). משכך, בגין כל תקופת העסקת התובע שלא התיישנה (63 חודשים), זכאי התובע לסך 127,575 ₪ (2,025 ₪ * 63 חודשים).

67. לאור כל האמור, התביעה לתשלום עבור גמול שעות נוספות מתקבלת באופן חלקי, כך שהנתבעת תשלם לתובע סך של 127,575 ₪. דמי הבראה

68. לטענת התובע, התשלום האחרון שהוא קיבל בגין דמי הבראה היה בחודש יולי 2016, ולכן הוא זכאי לתשלום דמי הבראה עבור תקופת העסקתו מחודש אוגוסט 2016 ועד חודש ינואר 2017 בסך 1,323 ₪.

69. בכתב הגנתה הכחישה הנתבעת באופן כללי תביעה זו, בטענה שהתובע לא הציג את אופן חישוב רכיב זה. בסיכומיה טענה הנתבעת, כי יש לקזז את דמי ההבראה מהחוב שיש לתובע לנתבעת.

70. אין מחלוקת כי עם סיום העסקתו של התובע לא נערך לו גמר חשבון. התובע הועסק בנתבעת במשך 8.66 שנים, כך שהיה זכאי ל- 7 ימי הבראה בשנה בהתאם לצו ההרחבה הכללי במשק לתשלום דמי הבראה. מתלושי השכר של התובע עולה, כי תשלום דמי ההבראה האחרון ששולם לו היה בחודש 7/2016. משכך, זכאי היה התובע עם סיום העסקתו לתשלום עבור 3.5 ימי הבראה בסך 1,323 ₪ (378 ₪ * 3.5 ימי הבראה).

71. לאור האמור, התביעה לתשלום דמי הבראה בסך 1,323 ₪ מתקבלת. טענת הקיזוז של הנתבעת תידון בהמשך פסק הדין. קרן השתלמות או תוספת ותק

72. תביעת התובע לתשלום בגין אי הפרשות לקרן השתלמות התבססה על טענתו לתחולת צו ההרחבה בענף הבניין. התביעה החלופית לתוספת ותק התבססה על הטענה לתחולת צו ההרחבה בענף המתכת.

73. משקבענו כי שני צווי הרחבה אלה אינם חלים על הצדדים, התביעה לתשלום בגין אי הפרשות לקרן השתלמות וכן התביעה החלופית לתוספת ותק נדחות. משכורת אחרונה

74. לטענת התובע, משכורתו האחרונה לחודש ינואר 2017 לא שולמה לו והוא עבד עד ליום 26.1.2017 או בסמוך לכך. משכך, על הנתבעת לשלם לו שכר עבודה בסך 11,395 ₪.

75. לטענת הנתבעת, התובע התפטר מעבודתו ביום 22.1.2017 מבלי שנתן הודעה מוקדמת כנדרש בחוק, ולכן הנתבעת לא שילמה לו את שכר חודש העסקתו האחרון במסגרת קיזוז חובותיו למעסיק.

76. כמפורט לעיל, הגענו למסקנה כי התובע התפטר מעבודתו ביום 22.1.2017 מבלי שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כנדרש בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001. לפיכך, מקובלת עלינו טענת הנתבעת כי זכאית הייתה לקזז את משכורתו האחרונה של התובע, נוכח אי מתן הודעה מוקדמת על ידו כנדרש בחוק.

77. לאור האמור, התביעה לתשלום משכורת אחרונה נדחית. פיטורים שלא כדין

78. כמפורט לעיל, שוכנענו כי התובע התפטר מעבודתו וכלל לא פוטר. בנסיבות אלה, ממילא אין בסיס לתביעה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ודינה להידחות. הפרת חובות רישומיות בניגוד לחוק הגנת השכר ואי מתן הודעה לעובד

79. בכתב התביעה עתר התובע לפיצוי מכוח סעיף 26א לחוק הגנת השכר בסך 31,500 ₪, בגין הפרת חובותיה הרישומיות של הנתבעת, לרבות אי עריכת תלושי שכר ודוחות נוכחות כדין. כמו כן, עתר התובע לפיצוי בסך 7,000 ₪ נוספים בגין אי מסירת הודעה לעובד לפי חוק הודעה לעובד.

80. בכתב ההגנה הכחישה הנתבעת את טענות התובע בעניין זה. בסיכומיה טענה הנתבעת כי ככל שתביעה זו תתקבל "יצא חוטא נשכר", מאחר שהתובע ניהל את ההתחשבנות מדי חודש עם דניאל, וככל שקיבל על פי טענתו תוספת שכר "בשחור" במזומן, הדבר נעשה לבקשתו ואין הוא יכול לבוא כעת בידיים נקיות ולעתור לפיצוי בגין הפרת חובותיה הרישומיות של הנתבעת.

81. מהראיות שהובאו בפנינו כמפורט לעיל עולה, כי לא ניתנה הודעה לעובד לתובע עם תחילת העסקתו או במהלכה, וכי הסיכום בדבר תנאי העסקתו נעשה בינו לבין דניאל בעל פה. כמו כן, כפי שקבענו לעיל, תלושי השכר שהונפקו לתובע לא שיקפו את השכר ששולם לו בפועל. יחד עם זאת, לא ניתן לטעמנו להתעלם מהמאפיינים הייחודיים הנוגעים למתכונת העסקת התובע ותשלום שכרו, כמפורט לעיל. כפי שקבענו, התובע סיכם עם דניאל בתחילת העסקתו על משכורת בסך 10,000 ₪, וזו הייתה משכורתו לאורך כל תקופת העסקתו ולא חלו שינויים בשכרו של התובע. כמו כן, כמפורט לעיל, במהלך כל תקופת העסקתו קיבל התובע מהנתבעת מקדמות והלוואות. הנתבעת אף שילמה עבור התובע באופן קבוע תשלומים לצדדים שלישיים, ובכלל זה תשלומים עבור שכירות, חשבונות חשמל ומים, וזאת לבקשת התובע ונוכח קשיים כלכליים בהם היה מצוי. בתום כל חודש התובע היה נפגש עם דניאל, אשר היה עורך חישוב של שכרו, בניכוי התשלומים ששולמו לו במהלך החודש,

והיתרה הייתה משולמת לתובע במזומן. כמפורט לעיל, התובע העיד כי סמך על דניאל "באמונה שלמה" בכל הנוגע להתחשבנות ביניהם. התנהלות זו מצד הנתבעת אכן לא הייתה תקינה והתבצעה תוך הפרת חובותיה הרישומיות לפי חוק הגנת השכר. אולם, נראה כי התנהלות זו נערכה כך, בין היתר, לנוכח מצבו הכלכלי של התובע ולאור בקשותיו לסיוע מצד הנתבעת לתשלום חשבונותיו האישיים השוטפים וחובותיו לצדדים שלישיים. בנסיבות אלה, במסגרת שיקול הדעת הנתון לבית הדין בקביעת הפיצוי, אנו סבורים כי יש מקום לפסוק פיצוי מסוים, אך יש להעמיד את גובה הפיצוי ברף הנמוך.

82. לאור האמור, אנו פוסקים כי הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בסך 1,500 ₪ בגין אי מסירת הודעה לעובד ופיצוי בסך 1,500 ₪ נוספים בגין אי עריכת תלושי שכר כדין. טענת התובע לניכויים שלא כדין וטענת הקיזוז של הנתבעת בגין חוב של התובע

83. לטענת התובע, במהלך תקופת העסקתו נוכו מתלושי השכר שלו "מפרעות" ומתנות" בסך כולל של 289,091 ש"ח. בכתב התביעה עתר התובע לקבלת צו עשה לקבלת מסמכים לצורך בדיקת השכר שקיבל התובע בפועל. עוד נטען בכתב התביעה, כי ככל שיימצא כי מדובר בניכויים שלא כדין, שומר התובע על זכותו לתקן את כתב התביעה או לעתור בבקשה לפיצול סעדים. במסגרת תצהירו של התובע וכן בסיכומיו, עתר התובע לחייב את הנתבעת בתשלום סך 289,091 ₪ בגין ניכויים שלא כדין.

84. לטענת הנתבעת, כל התשלומים שנוכו משכרו של התובע היו בגין המפרעות והמקדמות ששולמו לתובע במהלך כל תקופת העסקתו בשל מצוקתו הכלכלית וחובותיו לנושיו הרבים, ולכן דינה של התביעה להידחות. בנוסף, טענה הנתבעת כי במועד סיום העסקתו היה לתובע חוב לנתבעת בסך 53,001 ₪, וזאת בהתבסס על כרטסת הנהלת החשבונות שניהלה הנתבעת. בכתב ההגנה טענה הנתבעת כי היא עתידה להגיש כתב תביעה שכנגד בגין חוב זה של התובע.

85. לאחר בחינת טענות הצדדים, אנו סבורים כי יש לדחות הן את טענות התובע והן את טענות הנתבעת בעניין זה, מאחר שמדובר בהרחבת חזית מצד שני הצדדים. ראשית, כמפורט לעיל, בכתב התביעה התובע לא תבע סעד כספי בטענה לניכויים שלא כדין, אלא עתר לצו עשה לקבלת מסמכים בלבד. כמו כן, התובע לא הגיש בקשה לתקן את כתב התביעה, לאחר שהומצאו לו המסמכים הרלבנטיים לעניין זה. בדומה, גם הנתבעת לא טענה בכתב הגנתה טענת קיזוז בגין טענתה לחוב של התובע כלפיה ולא הגישה תביעה שכנגד בעניין זה. לפיכך, יש לדחות הן את טענת התובע לזכאותו לתשלום בגין ניכויים שלא כדין והן את טענת הקיזוז של הנתבעת בגין חוב של התובע, מאחר שמדובר בסעדים שלא נתבעו בכתבי הטענות של הצדדים.

86. למעלה מן הצורך, מהראיות שהובאו בפנינו שוכנענו שיש לדחות את הטענות ההדדיות של הצדדים בעניין זה אף לגופן.

87. באשר לטענת התובע לניכויים שלא כדין משכרו כמפורט לעיל, התובע עצמו העיד לעניין המפרעות והמקדמות שקיבל מהנתבעת לאורך כל תקופת העסקתו, וכי הנתבעת שילמה עבורו תשלומים לצדדים שלישיים, ובכלל זה תשלומים עבור שכירות, חשבונות חשמל ומים. כמו כן, כעולה מהעדויות של התובע ודניאל, בתום כל חודש הם היו עורכים התחשבנות ביניהם והתובע היה מקבל את השלמת שכרו במזומן. עוד העיד התובע, כי במועד סיום העסקתו היה לו חוב לנתבעת בסכום שלא עולה על גובה המשכורת, וייתכן שהחוב עמד על 3,000-4,000 ₪ (ע' 42, ש' 26-33). דניאל, אשר כאמור הוזמן לעדות מטעם התובע ותמך בגרסתו של התובע בחלק מהעניינים הנוגעים לתביעה כמפורט לעיל, העיד כי לתובע בדרך כלל הייתה יתרה שלילית של כמה אלפי ₪, אבל היא מעולם לא עברה את השכר שלו (ע' 79, ש' 1-2). כאשר נשאל דניאל על ידי בית הדין האם ייתכן שבהתחשבנויות ביניהם חסר סכומים של כ- 300,000 ש"ח השיב כי הוא עם מצפון נקי בכל הנוגע להתחשבנות אשר נערכה עם התובע (ע' 80, ש' 2-3). כמפורט לעיל, התובע הזמין לעדות את דניאל ועדותו של דניאל תמכה בחלק ניכר מטענותיו. לפיכך, אנו רואים לנכון לתת משקל רב לעדותו של דניאל בעניין זה. לאור האמור, שוכנענו כי הניכויים שנוכו משכרו של התובע מידי חודש במסגרת ההתחשבנות שנערכה בינו לבין דניאל, משקפים את התשלומים ששולמו לו במהלך כל חודש בדרך של מקדמות ותשלומים לצדדים שלישיים, והתובע אינו זכאי לכל תשלום בגין ניכויים שלא כדין.

88. באשר לטענת הנתבעת לחוב של התובע כלפיה במועד סיום העסקתו בעניין זה הנתבעת נסמכת על כרטסת הנהלת חשבונות, אשר בה ניהלה ורשמה את ההתחשבנות עם התובע. אולם, התובע הגיש חוות דעת של רואה חשבון, אשר מציגה כשלים שונים באופן ניהול הכרטסת, ובכלל זה פער בין יתרת סגירה בסוף שנה ליתרת הפתיחה בתחילת שנה וכשלים נוספים שלא ניתן להם הסבר מניח את הדעת. כמפורט לעיל, שלום ואריה עדי הנתבעת העידו כי מי שהתנהל מול התובע בכל הנוגע להתחשבנות הכספית היה דניאל, ודניאל העיד כאמור כי חובו של התובע כלפי הנתבעת מעולם לא עבר את שכרו החודשי. בנסיבות אלה, הנתבעת לא הוכיחה כי במועד סיום העסקת התובע היה לו חוב כלפיה בסך 53,001 ₪ כנטען על ידה.

89. לאור האמור, טענת התובע לניכויים שלא כדין וטענת הקיזוז של הנתבעת בגין חוב של התובע נדחות. הלנת שכר והלנת פיצויי פיטורים

90. בכתב התביעה עתר התובע לפיצוי בגין הלנת שכר והלנת פיצויי פיטורים לפי שיקול דעתו של בית הדין. הנתבעת טענה להגנתה כי אף אם התביעה להפרשי שכר או לפיצויי פיטורים תתקבל, התביעה לפיצויי הלנה התיישנה, מאחר שהתביעה הוגשה כשנה ושמונה חודשים לאחר מועד סיום העסקת התובע.

91. בעניין זה הדין עם הנתבעת. כמפורט לעיל, התביעה לפיצויי פיטורים נדחתה, כך שממילא פיצויי הפיטורים לא הולנו. באשר לגמול השעות הנוספות שנפסק על ידינו, יש לקבל את טענת הנתבעת להתיישנות התביעה להלנת שכר. בסעיף 17א לחוק הגנת השכר נקבעה תקופת התיישנות של שנה

לזכות לפיצויי הלנת שכר. בעניינו, התביעה הוגשה בחודש אוקטובר 2018, כחלוף שנה ושמונה חודשים ממועד סיום העסקת התובע, ולכן עילת התביעה לפיצויי הלנה התיישנה. מעבר לכך, אנו סבורים כי בין הצדדים היו חילוקי דעות של ממש בכל הנוגע לתשלום השעות הנוספות, ואף מטעם זה יש לדחות את התביעה לפיצויי הלנה.

92. לפיכך, התביעה לפיצויי הלנת שכר והלנת פיצויי פיטורים נדחית.

סוף דבר

93. לאור המפורט לעיל, התביעה מתקבלת באופן חלקי, ועל הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים הבאים: א. תשלום בגין אי הפרשות מעסיק לפנסיה ולפיצויים בסך כולל של 67,350 ₪. ב. גמול עבור שעות נוספות בסך כולל של 127,575 ₪. ג. דמי הבראה בסך 1,323 ₪. ד. פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד בסך 1,500 ₪. ה. פיצוי בגין אי עריכת תלושי שכר כדין בסך 1,500 ₪.

94. הסכומים המפורטים לעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום הגשת התביעה ועד למועד התשלום בפועל.

95. התביעה להודעה מוקדמת, השלמת פיצויי פיטורים, קרן השתלמות, תוספת ותק, משכורת אחרונה, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, ניכויים שלא כדין והלנת שכר נדחית.

96. לאור תוצאת פסק הדין, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך 15,000 ש"ח.

97. הסכומים האמורים ישולמו לתובע בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין בידי הצדדים.

98. זכות ערעור כדין לבית הדין הארצי לעבודה. ניתן היום, י"ג סיוון תשפ"ב, (12 יוני 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם. מר אריק חדד נציג ציבור (עובדים) עדו בן-צור שופט גב' אילנה מסד נציגת ציבור (מעסיקים)

עותק לעיון בלבד, ללא תוספות עריכה. הנוסח המחייב הוא הנוסח שבתיק בית המשפט. פרטים מזהים הושמטו במקור ככל שהושמטו בפרסום.