

**התובע:**

רון גממר, ת"ז -----

באמצעות ב"כ עוה"ד שרון אברהם-ויס ו/או דן  
יקיר ו/או דנה אלכסנדר ו/או אבנר פינצ'וק ו/או  
מיכל פינצ'וק ו/או עאוני בנא ו/או לילה מרגלית  
ו/או באנה שגרי-בדארנה ו/או סוניה בלוס ו/או  
לימור יהודה ו/או עאזם בשארה ו/או עודד פלר.

**מהאגודה לזכויות האזרח בישראל**

רחוב נחלת בנימין 75, תל-אביב 65154  
טל': 5608185-03; פקס: 5608165-03  
דוא"ל: sharon@acri.org.il

נגד

**הנתבעים:**

1. חברת "סער שמירה ושירותים (1986) בע"מ

רח' יפו 217, ירושלים 91360  
טל': 5000111-02; פקס: 5382336-02

2. מבקר המדינה

רח' בית הדפוס 12, ירושלים 91010  
טל': 6665000-02; פקס: 6665204-02

**כתב תביעה**

מהות התביעה: שעות נוספות, דמי נסיעה, דמי חגים, דמי הבראה, חופשה שנתית, פנסיה, פיצויי פיטורין, הלנת שכר.

סכום התביעה: 22,181.95 ללא פיצויי הלנת שכר וללא פיצויים עונשיים + 6,636 ₪ בגין פיצויי פיטורים = סה"כ 28,817.95 ₪.

סמכות מקומית: לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, בהתאם לאמור בסעיף 3(א)(1) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991.

## תוכן העניינים:

3	1. מבוא
3	2. הצדדים
4	3. עבודת התובע בשירות הנתבעים
8	4. העסקת עובדים באמצעות קבלנים
9	5. חבותו של הנתבע
9	א. חובת הנתבעים מכת היותם מעבידים במשותף
10	ב. אחריות המשתמש בפועל
10	1. אחריות שירות
11	2. תום הלב של הנתבע
13	ג. חובתה של רשות ציבורית לנהוג בהגינות ובסבירות
13	6. הפגיעה בזכויות התובע והסעדים המבוקשים
13	א. הזכויות המגיעות לתובע
13	1. חישוב בסיס השכר
15	2. תקופת ההעסקה, היקף המשרה והודעה לעובד
15	3. תוספת עבודה בשעות נוספות
16	4. תוספת תשלום עבור עבודה במוצאי שבת ומועד
17	5. הלנת שכר
17	6. השתתפות בקורס הכשרה
19	7. תגמול עבור שעות חפיפה בין משמרות
19	8. דמי נסיעה
21	9. זמן הפסקה
21	10. חופשה שנתית
22	11. דמי חגים
23	12. דמי הבראה
24	13. פנסיה
24	14. פיצויי פיטורין
26	15. תלושי השכר
26	ב. הסעד הראוי בעת הפרת זכויות עובדים כענין שבשגרה
28	ג. סך כל הסעדים המבוקשים

## 1. מבוא

כתב תביעה זה עוסק בפגיעה בזכויות התובע, שהועסק כמאבטח במשרד מבקר המדינה (להלן: "הנתבע") באמצעות חברת קבלן השירותים סער (להלן: "הנתבעת"). התובע לא קיבל את מלוא הזכויות המגיעות לו על פי חוקי המגן, ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף השמירה, שתכליתם שמירה על רשת הביטחון הבסיסית להם זכאי התובע כעובד. וכן לא קיבל את זכויותיו הקבועות במכרז שפרסם הנתבע, כפי שיפורט להלן. הנתבעת מתנערת מאחריותה על פי דין ואילו הנתבע, שהוא המשתמש בפועל בפרי עבודתו של התובע, טוען כי אינו נושא בכל אחריות כלפי התובע ומפנה את התובע לקבל סעד מן הנתבעת.

הנסיבות שיפורטו בכתב טענות זה אינן חריגות. הן מתארות דפוס העסקה נפוץ של העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם או קבלני שירותים והתנערות של המעסיק בפועל מכל אחריות לגבי זכויות העובדים בתואנה כי מדובר ב"שירות". עמדה זו פוגעת בזכויותיהם של העובדים בישראל וזו גם הסיבה כי האגודה לזכויות האזרח בחרה לייצג את התובע בעניין זה.

לטענת התובע יש להטיל אחריות על שני הנתבעים בהשבת זכויותיו של התובע.

## 2. הצדדים

1. התובע שימש כמאבטח במשרדי הנתבע בירושלים במשך כשנה וחצי. באופן פורמלי הועסק התובע על ידי הנתבעת.
2. הנתבעת הינה חברה העוסקת במתן שירותי שמירה ואבטחה, ובמסגרת זו היא מעסיקה עובדי שמירה ואבטחה כדוגמת התובע המוצבים לעבודת אבטחה בגופים כדוגמת הנתבע.
3. הנתבע, משרד מבקר המדינה, השתמש בפועל בעבודת האבטחה, שבוצעה על ידי התובע והיה מעסיקו במשותף של התובע.
4. יחסי העבודה בין הנתבעים מוסדרים במכרז פומבי 1/2003 למתן שירותי אבטחה (להלן: "המכרז"), בתנאי ההסכם בין הנתבעים אשר נחתם בעקבותיו, ביום 25.8.03, (להלן: "ההסכם") וכן במפרט אשר צורף למכרז (להלן "המפרט").

### המכרז מצ"ב ומסומן נספח א 1

## ההסכם מצ"ב ומסומן נספח א 2

## המפרט מצ"ב ומסומן נספח א 3

5. יחסי העבודה בין התובע לנתבעים מוסדרים, בין היתר, על ידי ההוראות המעודכנות של הסכם העבודה הקיבוצי הכללי בענף השמירה והאבטחה שנחתם ביום 12.7.72 (להלן "ההסכם הקיבוצי"), שהורחב בצו הרחבה מי וס 30.12.73 (להלן "צו ההרחבה"). וכן על ידי חקיקת המגן בתחום דיני העבודה כמו גם צווי הרחבה שונים, ובתוך כך - חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951; חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951; חוק הגנת שכר, תשי"ח-1958 וחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב 2002.

## 3. עבודת התובע בשירות הנתבעים

6. התובע עבד כמאבטח במשרד הנתבע בירושלים, החל מחודש דצמבר 2003 ועד חודש יוני 2005, כאשר במחצית מחודש מרץ יצא לחופשה ללא תשלום – משמע, התובע עבד סך הכל שמונה עשר חודשים וחצי. התובע עבד בהיקף של 80% משרה.

7. קבלה לעבודה: בחודש נובמבר 2003 עבר התובע ראיון עבודה לתפקיד מאבטח אצל הנתבעים. התובע פנה מראש למשרת מאבטח אצל הנתבע ולא היה לו כל עניין בעבודה אצל משתמש אחר. בין היתר פנה התובע לעבודה אצל הנתבע, בהסתמכו על כך שמדובר ברשות ציבורית, ומתוך אמונה שכזו לא תפגענה זכויותיו.

8. עם פנייתו נתבקש התובע למלא שאלון אישי למועמד. השאלון נוסח על ידי הנתבע והופיע במפרט. ראיון הקבלה התקיים מול ועדה אשר כללה את קצין הביטחון המקומי מטעם הנתבע, מר דן אפרת, (להלן: "הקב"ט המקומי") ואחראי משמרת מטעם הנתבעת. הראיון נערך במשרדי הנתבע בירושלים. בד"כ לאחר הראיון הועברו פרטי המועמד, כפי שמילא בשאלון, לאישורו של קצין הבטחון הארצי מטעם הנתבע, מר מנחם ברעם, (להלן: "הממונה") אשר אישורו בכתב את קבלת המאבטחים לעבודה היה תנאי הכרחי להעסקתם. (ראו עמ' 36 – ס' 4(5) וכן עמוד 40 – ס' 6ט למפרט; ראו גם עמוד 19 - סעיף 5 להסכם).

9. בתחילת חודש דצמבר 2003, הודיע הרכז המקומי של יחידת האבטחה במשרד הנתבע בירושלים (להלן: "היחידה") מטעם הנתבעת, מר אורן שגיא, (להלן: "הרכז"

או "הרכז המקומי") לתובע, כי התקבל לעבודה, והפנה אותו להתייצב במשרדי הנתבעת על מנת לחתום על טפסים: 101, פרטי בנק ובקשה לרשיון נשק.

10. לתובע מעולם לא הוצג חוזה העסקה ולא נמסרה לו הודעה בכתב בה מפורטים תנאי העסקתו, וזאת על אף העובדה כי הן החוק והן המפרט קובעים חובה זו במפורש. (ראו עמ' 44 - סעיף 8 למפרט)

11. **מהלך העבודה:** התובע החל את עבודתו בחברה בחודש דצמבר 2003. במהלך כל תקופת העבודה היה כפוף לרכז המקומי, אשר היה כפוף ישירות לנתבע, כפי שהגדיר זאת הנתבע בנוהל "וידוא יישום ההנחיות המבצעיות והטמעת הנחיות ממונה הבטחון (של הנתבע - ש' א' ו')". נוהל זה, מגדיר במפורש את הרכז המקומי כ"צינור מקשר" בין ממונה הבטחון מטעם הנתבע לנתבעת. קריאות חירום של עובדי הנתבע הופנו בד"כ למוקד הבטחון שאויש על ידי המאבטחים או לקב"ט המקומי או למנהלן מטעם הנתבע. יודגש כי הקב"ט המקומי מטעם הנתבע היה מעורב באופן פעיל במהלך העבודה השוטפת, וכך לדוגמא הוצאו הנחיות שונות מטעמו, כדוגמא הנחיה האוסרת על המאבטחים לעשן במהלך המשמרת, כשמפעם לפעם הקב"ט המקומי בדק את אופן יישומן של ההנחיות; בעיות משמעת שאותרו על ידי הקב"ט המקומי טופלו על ידו על אתר מול המאבטחים עצמם. גם בעיות משמעת שאותרו על ידי הרכז המקומי, דווחו לקב"ט המקומי. ביקורות פתע, לבדיקת התנהלות המאבטחים היו אמורות על פי המכרז להיערך על ידי הנתבעת (וראו עמ' 21 - ס' 8(א)(5) להסכם), אולם בפועל נערכו ביקורות אלה על ידי הקב"ט המקומי, שהעיר ישירות למאבטחים במקרה הצורך. במקרה אחד של חשש בכשל אבטחה אף הושעה אחראי משמרת על ידי הקב"ט המקומי מטעם הנתבע.

#### **נוהל הקשר בין הנתבע לבין הרכז המקומי מצ"ב ומסומן נספח ב'**

12. **לקב"ט המקומי היתה זכות וטו על החלטות הרכז המקומי בכל העניינים השוטפים.** כך למשל סידור העבודה השוטפת נערך על ידי הרכז המקומי, אולם במקרה בו נתגלעו קשיים התייעץ הרכז עם הקב"ט המקומי. אחת לשבוע פירסם הרכז המקומי את לוח התורניות על פי בקשת סידור העבודה של המאבטחים, העתק מהרשימה נמסר לקב"ט המקומי. על כל צמצום במספר המאבטחים במשמרת מסוימת היה הרכז המקומי חייב לדווח לקב"ט ולקבל את אישורו. אם הקב"ט המקומי התנגד, אזי הוטל על הרכז המקומי לאתר מאבטח חלופי. העברה מתפקיד לתפקיד, קידום לתפקיד אחראי משמרת וכיוצא בזה, נעשו על ידי הרכז המקומי ודרשו את אישורו של הקב"ט המקומי מטעם הנתבע. הרכז המקומי מסר דיווחים על הפעילות השוטפת לקב"ט המקומי מטעם הנתבע. (וראו עמ' 33 - סעיף 2 למפרט).

13. קורס הכשרה: הנתבע קבע כתנאי הכרחי כי העובד יסיים בהצלחה, קורס הכשרה אשר תכניו אושרו על ידי הנתבע (וראו עמ' 36 - סעיף 4(5) למפרט). בפועל, למיטב ידיעתו של התובע, הנתבע הוא זה אשר תכנן וקבע את תכני קורס ההכשרה. בתחילת שנת 2004, מספר חודשים לאחר שהחל בעבודתו אצל הנתבעים, הופנה התובע לקורס הכשרת מאבטחים באשדוד. הקורס נמשך 6 ימים ויועד למאבטחים המשמשים במתקני הנתבע בכל רחבי הארץ. בקורס נכחו קציני בטחון מתחלפים מטעם הנתבע, אשר פיקחו על הנעשה בקורס. לעיתים, כאשר נבצר מן הקב"טים מטעם הנתבע להגיע לקורס, נתבקשו הרכזים המקומיים מטעם הנתבעת בסניף י-ם ותל אביב, מר אורן שגיא ומר רן ליאור, להגיע לקורס ולפקח על הנעשה שם מטעם הנתבע. הנתבעת היא זו אשר היתה אחראית על תשלום שכרם המלא של המאבטחים בימי הקורס, (ראו עמ' 41 - סעיף 7 למפרט).

14. חופשות: עובד שחפץ לצאת לחופשה ביקש זאת מן הרכז המקומי, אשר במרבית המקרים דיווח על החלטותיו לקב"ט המקומי מטעם הנתבע ולו בלבד. בסיכומים החודשיים שהעביר הקב"ט המקומי לקב"ט הארצי נרשם מי היה בחופש באותו החודש. הנתבעת לא קיבלה שום מידע על ימי החופשה בפועל שקיבלו העובדים. אחת לשנה היה הרכז המקומי מחתים את העובדים על טופס מרוכז "בקשה לימי חופשה והבראה". מספר ימי החופשה בפועל לא סומנו על גבי הטופס. הטופס הועבר לסמנכ"ל הנתבעת, מר אריה כהן, שהיה מחליט בעצמו מהו מספר ימי החופשה לו זכאי כל עובד. כך, כפי שיפורט להלן בסעיפים 75-77, התובע קיבל דמי חופשה ודמי פדיון חופשה חלקיים בלבד, פחות מאלה הקבועים בחוק.

15. שכר: שכרו של מאבטח, שהוגדר "לכל הפחות 150% משכר המינימום", הותווה על ידי הנתבע, ומופיע כתנאי במכרז, אשר בו זכתה הנתבעת. (וראו עמ' 33, 43-44 למפרט). יתר על כן, זכויותיהם הסוציאליות של המאבטחים פורטו אף הם במכרז האמור, (וראו עמ' 44 - ס' 8(ב) למפרט). וזאת על מנת להסדיר כשלים שונים שהתעוררו בעניין זה, כפי שהם עולים מתלונות שונות של מאבטחים בחברה. תלונות אלה מפורטות במכתב שכתב מר אורן שגיא, שהיה, כאמור, הרכז המקומי, משך תקופה של שלוש שנים וחצי, החל מחודש אוגוסט 2001 ועד חודש ינואר 2005. תביעתו של מר שגיא ושל מאבטחים נוספים נגד הנתבעת, בשל הפרת זכויותיהם, תלויה ועומדת בפני בית הדין לעבודה בירושלים [עב 1152/05 מור נ' סער שמירה ושירותים (1986) בע"מ, הוגש ביום 31.1.05, להלן "ענין מור"].

16. מכלול תנאי העבודה - תנאי העבודה סופקו ע"י הנתבע, לרבות מטבח המצויד במיני בר, מיקרוגל, מקרר, שירותים נפרדים למאבטחים וחדר הלבשה שלטובת "עיצובו" הפנימי הובאה מעצבת חיצונית שנשכרה על-ידי הנתבע. כמו כן הקצה הנתבע, חדר

מנוחה למאבטחים שבו הוצבו ספות וטלוויזיה, כמו גם מחשב עם תוכנת Office אשר הוצב במקום לרווחת המאבטחים.

17. **פיטורין**- המאבטחים פוטרו, ביוזמת רכז הבטחון המקומי שקיבל את אישור הקב"ט המקומי, או ביוזמת הקב"ט עצמו ובכל מקרה, רק לאחר אישורו של קצין הביטחון הראשי של הנתבע, מר ברעם, כפי שנקבע במפורש בהסכם בין הנתבעים - "הממונה יהיה רשאי לדרוש מהקבלן להפסיק את הצבתו במשרד של איש האבטחה.. הממונה לא יהיה חייב לנמק את סירובו.. הקבלן מתחייב להרחיק את העובד מיד לאחר שיידרש לעשות כן" (וראו עמ' 19 - סעיף 5 להסכם). למר ברעם היתה אפשרות להטיל וטו על החלטת הרכז וקצין הבטחון המקומי.

18. הנה כי כן, בידי הרכז המקומי מטעם הנתבעת לא הייתה יכולת לפטר מאבטח ללא הסכמתו של הממונה. בכל מקרה בו חפץ מאבטח להתפטר היה הקב"ט מקבל דיווח והתרעה מבעוד מועד. במידה והנתבע לא היה שבע רצון מאופן תפקודו של עובד, פתוחה בפניו הדרך להורות על פיטוריו, והנתבעת היתה עשויה לעיתים להחליט על הצבתו בחברה חלופית, תוך שינוי תנאי עבודתו הנלווים.

19. כך, בעניינו של התובע, נערכו הפיטורין, לאחר שמר אדם וינגרטן, הקב"ט המקומי מטעם הנתבע באותה עת, ערך לו מספר שיחות הבהרה בעל פה. מר וינגרטן, הוא אשר הורה לבסוף על פיטוריו של התובע, וכך, ביום 14.6.05 הודיע הנתבע לתובע על הפסקת עבודתו. ביום 15.6.05 הוציא מר וינגרטן מכתב בעניין זה גם לנתבעת. מר וינגרטן מנמק את הפיטורין באי שביעות רצונו מתפקודו המקצועי של התובע.

#### **מכתבו של מר וינגרטן מיום 15.6.05 מצ"ב ומסומן נספח ג'**

20. **התובע לא קיבל את מלוא זכויותיו על פי דין ולא קיבל את זכויותיו על פי הקבוע במכרז, לרבות אי תשלום**: תוספת גלובלית עבור שעות נוספות, דמי נסיעה, דמי חגים וחופשה שנתית. כמו כן שכרו של התובע הולך כעניין שבשגרה.

21. ביום 14.8.05 פנתה ב"כ התובע אל הנתבעים בכתב, ושטחה את כל טענותיו של התובע באופן מפורט.

#### **מכתבה של ב"כ התובע מיום 14.8.05, על נספחיו, מצ"ב ומסומן נספח ד'**

22. ביום 30.8.05 התקבל מכתבה של עו"ד חופית סבאג, ב"כ הנתבעת, המתייחס במפורט לטענות התובע. יריעת המחלוקת תפורט להלן בסעיפים 45-93.

#### **מכתבה של עו"ד סבאג מיום 30.8.05 מצ"ב ומסומן נספח ה' (להלן: "תגובת הנתבעת")**

23. ביום 5.9.05 נשלח מטעם הנתבע, מכתבו של עו"ד מנשה אילני, סגן בכיר ליועמ"ש למבקר המדינה, שהשיב כי "בין מרשך למשרדינו לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בשום צורה ואופן... כל הפרטים והמידע בנוגע לטרוניות של מרשך בעניין ההפרות הנטענות של זכויותיו, מצויות בידי חברת סער והיא זו שיכולה וצריכה להשיב עליהם" (כך במקור, ש' א' ו').

#### **מכתבו של ב"כ הנתבע מיום 5.9.05 מצ"ב ומסומן נספח ו'**

### **4. העסקת עובדים באמצעות קבלנים**

24. העסקת עובדים על-ידי חברות וקבלנים בתחום כוח האדם הוסדרה בחוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם"), אשר קבע, בין היתר, פרוצדורה מדוקדקת של קבלת רשיון לעסוק בתחום זה, פיקוח קפדני על-יד פקחי משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, וחובת הפקדת ערובה. דא עקא, שהחוק לא חל על חברות כאשר היחסים העסקיים מוגדרים לא כהספקת כוח-אדם, אלא כהספקת שירות או עבודה. בדרך זו, נמצאו זכויותיהם של עובדים רבים של קבלני שירותים מקופחות אף בהשוואה לזכויות העובדים של קבלני כוח אדם.

25. על מנת לחמוק מהחבות, אותה מטיל החוק, התפתחה הפרקטיקה, הנוהגת היום בשוק העבודה, של השכרת כוח אדם באמצעות חברות או קבלנים למתן שירותים ספציפיים, כגון: שמירה, אבטחה, ניקיון, תחזוקה ועוד, לאו דווקא על-ידי חברות או קבלני כוח אדם, אלא על ידי חברות או קבלנים, המוצגים כמתמחים בתחום מסוים. כך, למשל, על פניו, הנתבעת הינה מומחית בתחום האבטחה.

26. במרבית המקרים, כמו גם במקרה דנן, לא מדובר בעובדים זמניים בלבד, כי אם בעובדים המועסקים לאורך זמן. אולם, על מנת להתחמק מהאחריות אותה מטיל החוק, מקפידים המתקשרים, ובמקרה דנן הנתבעים, להוסיף, באופן הצהרתי סעיפים המסירים אחריות מן המשתמש ב"שירות" בפועל. כך למשל סעיף 10 להסכם בין הנתבעות מפרט בארבעה תתי סעיפים שונים ומשונים את ה"עובדה" כי לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בין העובדים לבין הנתבע, על אף שבחינה מהותית



של מערכת היחסים מעידה כי המשתמש בפועל בשירות, משמע הנתבע, הוא האחראי בפועל כלפי העובדים. כך, לדוגמא, ממונה הבטחון מטעם הנתבע מאשר באופן אישי כל אחד מהעובדים כפי שפורט לעיל.

27. ויודגש, הנסיבות המתוארות בכתב טענות זה אינן חריגות. הן מתארות דפוס העסקה נפוץ של העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם או קבלני שירותים והתנערות של המעסיק בפועל מכל אחריות לגבי זכויות העובדים בתואנה, כי מדובר ב"שירות". עמדה זו פוגעת בזכויותיהם של העובדים בישראל, וזו אף הסיבה כי האגודה לזכויות האזרח, המקבלת פניות רבות של עובדים מסוג זה, בחרה לייצג את התובע בעניין זה. הנה כי כן, דווקא השגרתיות במערכת יחסים זו, מחייבת את הפרשנות, המטילה אחריות על שני הנתבעים גם יחד.

28. דר' גיא דוידוב, מהפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה, כותב בהרחבה על הצורך בהטלת אחריות לזכויותיו של העובד, על המעסיק בפועל במערכת יחסים משולשת, וזאת, בין היתר בשל יכולתו הטובה יותר של המעסיק בפועל לשאת לכל הפחות באחריות שיווית כלפי העובדים, שכן המעסיק בפועל יכול לדרוש ערבויות במקרה הצורך, והוא זה הנהנה מפרי עבודתו של העובד בפועל. דברים אלו נכונים בבחינת קל וחומר בתביעות מסוגה של התביעה דנן, בה קיימת מעורבות ישירה וממשית של המעסיק בפועל בתנאי העסקתו של העובד.

Guy Davidov, Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships, 42 British Journal of Industrial Relations 727 (2004)

## **5. חבותו של הנתבע**

להלן יובאו 3 עילות משפטיות חלופיות, שדי בקבלת אחת מהן, על מנת לחייב גם את הנתבע בתביעה זו.

### **א. חובת הנתבעים מכח היותם מעבידים במשותף**

29. בנסיבות המקרה דנן, לאור מעורבותו הישירה והממשית של הנתבע בתנאי העסקתו של התובע, יש לראות את התובע כעובד של שני הנתבעים במשותף.

30. בתי הדין לעבודה הכירו זה מכבר בצורת העסקה של "מעבידים במשותף" על פי מבחנים ברורים, וכן שילבו את הפסיקה בעניין זה בתוך המגמה להשתחרר מהגישה הפורמלית בנוגע לקביעת יחסי עובד-מעביד, מגמה שנועדה להגן על זכויות העובדים.

ראו למשל:  
דב"ע נב/3-142 אלהרינאת נ' כפר רות, פד"ע כד 535, 541 (להלן "פרשת כפר רות");  
דב"ע נה/02-109 לוינ' המוסד לביטוח לאומי, פד"ע כט 326;  
ע"ע XUE BIN 1218/02 ואח' נ' א' דורי חברה לעבודות הנדסיים בע"מ, עבודה ארצי כרך  
לג (12) 37);  
עב (ת"א) 911583/99 חני אבני כהן נ' הנהלת בתי המשפט – מדינת ישראל (להלן "פרשת  
חני אבני").

31. מבנה ההעסקה המשולש, בו מועסק התובע באמצעות הקבלן אצל המשתמש, אמור להזייל את עלויות ההעסקה עבור המשתמש, כשלעיתים, כמו במקרה דנן, הפיצול בין הקבלן לבין המשתמש, הינו מלאכותי, ולפיכך ההתנערות מאחריות אינה במקומה. **אין להשלים עם מצב בו מבנה ההעסקה המשולש יהפוך כלי, המאפשר פגיעה בזכויות העובד.** המבנה החוזי המעוגן במכרז מאפשר למעשה לנתבע להתחמק מאחריות. לא בכדי מקדיש הנתבע פרק שלם בהסכם, שחתם עם הנתבעת, שכותרתו "יחסים בין הצדדים" ובו מצוין באופן דקלרטיבי חזור וציין, כי הנתבע אינו אחראי לזכויות העובדים. בחינה מהותית של היחסים בין הצדדים מעלה, כי ישנה כפיפות ישירה של העובדים לנתבע. (ראו עמ' 22 - סעיף 10 להסכם).

32. הנה כי כן, על פי המבחנים שנקבעו בפסיקה, **שימש התובע כעובד של שני הנתבעים במשותף**, ומשכך יש להטיל את האחריות על תשלום שכרו וזכויותיו הנלוות על שניהם.

## ב. אחריות המשתמש בפועל

### 1. אחריות שיורית

33. לחלופין, במקרה של ספק, יש מקום להרבות את אחריותו של המשתמש בפועל ולא להמעיט בה. בתי הדין לעבודה קבעו בהקשר זה, זה מכבר, כי אין להיצמד באופן דווקני למבחנים פורמלים באשר לשאלה מיהו המעביד, אלא יש לבחון סוגיה זו באופן מהותי וגמיש.

*"יש לזכור, כי הקביעה אינה טכנית או פורמלית אלא מהותית, ועליה לקחת בחשבון את תכלית החקיקה, כמו גם את הצורך להבטיח את מימושה גם במערכות יחסים מורכבות."*

ע"ר (ת"א) 5260/04 מור גרוס נ' מעוף עמותה לחינוך, לתרבות ולספורט (ניתן ביום 31.7.05, טרם פורסם) פסקה 35ג. (ההדגשה אינה במקור).

34. בית הדין לעבודה, המודע לבעייתיות שבהעסקת עובדים שלא באופן ישיר, אלא דרך קבלן משנה - קובע מנגנון מיוחד של מעין "אחריות שיורית", על פיו, תוטל האחריות על שמירת זכויות העובד, אף על המשתמש בפועל הנהנה מעמלו של העובד, וזאת בשעה בה העובד אינו מקבל את זכויותיו על פי כל דין מקבלן המשנה המשמש כמעסיקו באופן ישיר.

דב"ע נד/ 3-96 מחלקת הבניה של הקיבוץ הארצי נ' חליל עבד אל רחמן, פד"ע כט 151, סעיף 22 לפסק הדין.

35. כך גם בענייננו, לאור מעורבותו העמוקה של הנתבע באופן העסקתו של התובע בחצריו - הן באופן ישיר וממשי, והן על-ידי הפעלתה של הנתבעת - יש לקבוע כי נוצרו בינו לבין התובע יחסי עבודה כאלה, המטילים עליו אחריות כמשתמש בפועל.

## **2. תום הלב של הנתבע**

36. בנוסף יש לראות את הנתבע כחייב בתשלום זכויותיו של התובע שהופרו, וזאת בשל הפרת חובת תום הלב. חובת תום הלב מחייבת את הנתבע לדאוג לכך שתנאי המכרז שקבע, וההסכם אשר נחתם בעקבותיו, יקויימו, **דהיינו כי התובע אכן מקבל מהנתבעת את כל זכויותיו כדין.**

37. חובת תום הלב מתעצמת שבעתיים כאשר מדובר ברשות ציבורית:

*"סיבה נוספת לגישה המחמירה נובעת מכך שעסקינן ברשות ציבורית. בע"ע 1070/01 גילה שנער נ' נציב שירות המדינה ואח', תק-אר 2001(2), 3 נקבע, כי החובה החלה על מי שמפרסם מכרז לקבלת עובד הינה: "לנהוג בהגינות ותוך שוויון וגילוי מלא. חלה עליו חובה מוגברת לגלות גילוי מלא ולא להפלות, וזאת מכוח הדרישות המיוחדות בדיני העבודה". וכן: "חובה זו, עליה עמדה בהרחבה אלישבע ברק במאמרה "יחודם של דיני מכרזים לקבלה לעבודה", חלה ביתר שאת על מדברים אנו ברשות הציבורית ובמעסיק הציבורי אשר מעצם טיבם וטבעם כפופים הם לעקרונות היסוד של הגינות, יושר, שוויון, תום לב, סבירות, איסור השרירות, חיוב שיקול-דעת שלעניין, וכיוצא באלה מושכלות ראשונים של מינהל ציבורי ראוי" (עמ' 10). כלומר, על העירייה חלה חובת תום הלב גם מכוח כללי הצדק הטבעי."*

עב (י-ס) 1357/01 שלומי ירון נ' עיריית ירושלים, (פס"ד מיום 9.8.05, לא פורסם).

38. **וידוגש, הנתבע ידע היטב על הפגיעה בזכויות העובדים.** כך, למשל, במכתב אשר נשלח על ידי מר שגיא, ביום 19.11.02, אל הממונה, הנושא את הכותרת "רשימת הצעות ראשוניות לשיפור היחידה לקראת המכרז", מציין מר שגיא מפורשות, כי **קיים צורך להבהיר את כל הזכויות הסוציאליות למאבטחים ביתר דגש.** מכתבו של מר שגיא בא בעקבות פנייתו של הקב"ט המקומי, דן אפרת, לכל מאבטחי היחידה באותה עת לבוא ולהציע הצעות ייעול. חלק מהצעותיו של מר שגיא במכתבו זה התקבלו ויושמו על ידי הנתבע במכרז נשוא תביעה זו. אולם על אף המאמץ שנעשה בתיקון גוף המכרז, הרי שהאכיפה נותרה דלה וזכויות העובדים הופרו כמתואר בכתב תביעה זה.

#### **מכתבו של מר שגיא מיום 19.11.02, מצ"ב ומסומן נספח ז'**

39. הפגיעה המתמשכת בזכויות העובדים פורטה פעם נוספת בהרחבה בפני הנתבע, במכתבו של מר אורן שגיא מיום 6.2.05, אל השופט בדימוס אליעזר גולדברג, מבקר המדינה דאז. בתגובה לפנייה זו התנער הנתבע, באמצעות מנכ"ל המשרד, עו"ד מרדכי בס, מחובותיו לעובדים, והשיב כי "הכתובת הנכונה לביורר טענותיך, היא המעסיקה, חברת סער וביטחון בע"מ".

#### **מכתבו של מר אורן שגיא אל הנתבע, מיום 6.2.06, מצ"ב ומסומן נספח ח' תשובתו של מר מרדכי בס, מנכ"ל משרד הנתבע, מיום 9.2.05 מצ"ב ומסומנת נספח ט'**

40. כך גם, כפי שצוין לעיל בסעיף 23 לכתב תביעה זו, במענה לפניית ב"כ התובע אל הנתבע בדבר הפרת זכויותיו של התובע, התנער הנתבע מחובותיו אף כלפי התובע, וקבע מפורשות, כי "בין מרשך למשרדנו לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בשום צורה ואופן... על כן פעלת נכונה כאשר הפנית את מכתבך הנ"ל אל המעבידה של מרשך חברת סער".

41. התיאור לעיל מדגים, כי הנתבע, המשתמש בשירותי העובדים בפועל, מעדיף לעצום את עיניו. הסעיף המפורש בהסכם, לפיו "הקבלן מצהיר בזאת כי ידוע לו שאי קיום הוראת חוק... או קיפוח זכויותיהם של העובדים כאמור לעיל, תהווה הפרה יסודית של ההסכם" (סעיף 4ב), משמש את הנתבע כעלה תאנה, שכן כאשר הוא נדרש להתייחס לפגיעה באופן מהותי מתנער הנתבע מכל אחריות כפי שפורט לעיל. **הנה כי כן, על אף שידע על הפרות זכויות העובדים עוד בשנת 2002, כרת הנתבע הסכם חדש עם הנתבעת.**

42. הנה כי כן, על הנתבע מוטלת החובה לדאוג, שהעובדים המאבטחים את משרדיו, והתובע בכללם, לא ינוצלו על ידי הנתבעת. על הנתבע מוטלת החובה לדאוג לכך,

שהעובדים, המאבטחים את משרדו, והתובע בכללם, יקבלו את שכרם ואת יתר התמורה המגיעה להם תמורת עבודתם.

### ג. חובתה של רשות ציבורית לנהוג בהגינות ובסבירות

43. לחלופין, על הרשות המינהלית חלה חובת הגינות, שהינה חובה מחמירה יותר מחובת תום הלב. חובה זו חלה על הרשות המינהלית גם בהתקשרויות חוזיות. בהתנהלותו שתוארה לעיל, הפר הנתבע את חובתו כרשות ציבורית לנהוג בסבירות ובהגינות.

44. אשר על כן, התנהלותו של הנתבע בתביעה דנן, אשר כפי שתואר לעיל נגועה בעצימת עיניים ובחוסר תום לב של ממש, מנוגדת אף לחובותיו של הנתבע כזרוע שלטונית, לנהוג בסבירות ובהגינות הן במישור הציבורי והן במישור הפרטי. חמור הדבר שבעתיים כאשר מדובר במשרד מבקר המדינה, האמון על ביקורת רשויות השלטון.

ר' עתמ (י-ם) 209/01 פּינץ חניט ו-10 אח' נ' שר הבינוי והשיכון, (ניתן ביום 14.11.04).  
פיסקה 16 לפסק דין.

וכן רענן הר זהב המשפט המינהלי הישראלי (תשנ"ז) 106-109.

### 6. הפגיעה בזכויות התובע והסעדים המבוקשים

#### א. הזכויות המגיעות לתובע

45. במהלך עבודתו של התובע הופרו תדיר זכויותיו השונות, ובין היתר לא ניתן לו תשלום עבור: **שעות נוספות, דמי נסיעה, זמן הפסקה בו עמד לרשות הנתבעים, דמי הבראה, דמי חגים, חופשה שנתית ופנסיה. כמו כן שכרו הולך כעניין שבשגרה.** זאת ועוד תלוש השכר, שהופק על ידי הנתבעת, ערוך באופן בו רב הנסתר על הגלוי ובשל הקושי לקוראו, התובע שומר לעצמו את הזכות לשוב ולדרוש בהמשך רכיבי שכר נוספים במקרה הצורך.

להלן יפורטו רכיבי השכר הנדרשים על פי חוקי המגן, ההסכם הקיבוצי, וצו ההרחבה:

#### 1. חישוב בסיס השכר

46. **שכר מאבטח** - החל מחודש דצמבר 2003 ועד לחודש נובמבר 2004, שימש התובע כמאבטח מן השורה. בהתאם לתנאי המכרז, שכר בסיס למאבטח לשעה ביום חול הינו על סך של 150% משכר מינימום העומד על 17.93 ₪ – משמע **שכר הבסיס של התובע בתקופה הנדונה היה 26.9 ₪ לשעה.**

47. עם תחילת עבודתו, הוחתם התובע על הסדר הקובע כי תינתן לו תוספת גלובלית של 9% למשכורתו כגמול כולל בעבור עבודה במהלך שעות נוספות, וזאת בהתאם לאמור בסעיף ח 2(6) להסכם הקיבוצי הקובע כי, ניתן "בהסכמת העובד, להוסיף על שכרו של עובד בעד יום עבודה פלוני תוספת כוללת בשיעור של 9% לפחות משכר העבודה הרגיל... במקרה כזה יהיה צד ב' פטור מלשלם לאותו העובד גמול עבודה בשעות נוספות..." (הדגשה לא במקור).

48. לפיכך, בהתאם להוראות הסדר זה, השכר הרגיל עבור התקופה בה עבד התובע כמאבטח עומד על סך של 29.3 ₪ לשעה. (26.9+9%).

49. על פי האמור בס' ח 2(5) להסכם הקיבוצי, עבור עבודה בימי שבת וחג, יש לשלם לעובד תוספת של 50% משכר הבסיס, משמע יש לשלם לתובע בהתאם לחישוב הבא: 26.9 ₪ שכר בסיס של מאבטח (ללא תוספת גלובלית)  $40.35 = 150\% \times 26.9$  ₪ לשעה בעבור עבודתו בימי שבת כמאבטח. ובשל תוספת 9% שכר מאבטח בימי שבת וחג עומד על 44 ₪ לשעה.

50. שכר כאחראי משמרת - החל מחודש דצמבר 2004 ועד לגמר עבודתו בחודש יוני 2005 שמש התובע כאחראי משמרת, ולפיכך היה זכאי לתוספת שכר בסך של 10% משכר הבסיס, בהתאם לאמור בתנאי המכרז. משמע, בתקופה האמורה, התובע היה זכאי לשכר על פי החישוב הבא –  $110\% \times 26.9 = 29.6$  ₪ לשעה.

51. לשכר בסיס זה יש להוסיף תוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות, בסך של 9%. משמע, השכר המלא עבור התקופה בה שימש התובע כאחראי משמרת, עומד על סך של 32.3 ₪ לשעה.

52. עבור עבודתו בימי שבת וחג כאחראי משמרת, היה על הנתבעים לשלם לתובע בהתאם לחישוב הבא: 29.6 ₪ שכר בסיס של אחראי משמרת  $44.4 = 150\% \times 29.6$  ₪ לשעה בעבור עבודתו בימי שבת כאחראי משמרת. ובתוספת של 9%: שכר אחראי משמרת בימי שבת וחג עומד על 48.4 ₪.

53. אשר על כן, בהתאם לחישובים המפורטים דלעיל, על הנתבעים היה לשלם לתובע, במהלך עבודתו כמאבטח מן השורה - שכר של 29.3 ₪ לשעה בימי חול, ושכר של 44

שם לשעה בימי שבת וחג; ובמהלך עבודתו כאחראי משמרת - שכר של 32.3 ש"ח לשעה בימי חול, ו-48.4 ש"ח לשעה בימי שבת וחג. נבחן להלן בסעיפים הבאים את הסכומים אשר הועברו לתובע בפועל בעבור עבודתו, בהשוואה לסכומים להם היה זכאי על פי הוראות הדין, המכרז וההסכם הקיבוצי כמפורט לעיל.

## **2. תקופת ההעסקה, היקף המשרה והודעה לעובד**

54. כפי שצוין ברישא, התובע הועסק במשך שמונה עשר חודשים וחצי. בתגובת הנתבעת, כותבת באת כוחה, כי התובע הועסק 18 חודשים מאחר שכלל לא עבד בחודש מרץ 2005. למעשה, בחודש זה, יצא התובע לחודש חופשה בחו"ל. כפי שיפורט להלן בסעיפים 75-77, התובע היה זכאי במועד יציאתו לחופשה בחו"ל ל-11 ימי חופשה לכל הפחות, קרי, מחצית חודש עבודה. ביתר ימי העבודה בחודש מרץ, התובע אכן יצא לחופשה ללא תשלום שאינה נכללת במניין ימי העבודה. משכך, היות ומחצית מימי החופשה נכללים במניין ימי העבודה, אין לנכותם מאלו, ולפיכך תקופת עבודתו של התובע הינה שמונה עשר חודשים וחצי.

## **תלוש שכרו של התובע לחודש מרץ 2005, מצ"ב ומסומן נספח י'**

55. היקף המשרה של התובע, כפי שהוא ידוע לו ועל פי חישובי השעות שערכנו אנו בהתבסס על תלושי השכר של התובע - עומד על 80% משרה (149 שעות עבודה בממוצע בחודש / 186 שעות עבודה במשרה מלאה). בתגובת הנתבעת כותבת ב"כ הנתבעת כי היקף המשרה עומד על 71%. אין זה ברור כיצד הגיעה ב"כ הנתבעת לחישוב זה. מכל מקום יצוין, כי המחלוקת היתה מתייתרת, לו טרחה הנתבעת להעביר לידי התובע הודעה מפורטת הכוללת גם מידע בדבר היקף משרתו, כנדרש על פי הוראות סעיף 2(א)(6) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב 2002. אף הוראות חוק זה הופרו על ידי הנתבעים.

## **3. תוספת עבודה בשעות נוספות**

56. כאמור לעיל, עם תחילת עבודתו אצל הנתבעים, התובע הוחתם על הסדר הקובע כי תינתן לו תוספת גלובלית של 9% למשכורתו כגמול כולל בעבור עבודה במהלך שעות נוספות. מחישובינו עולה, כי השכר ששולם לתובע בפועל אינו כולל תוספת של 9% וזאת בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי. כך גם עולה ממכתבה של ב"כ הנתבעת, הגב' סבאג, אל עו"ד אורי בראון (אשר פנה אל הנתבעת בעניין מור כמפורט לעיל), על פיו,

בפועל הנתבעת גילמה את התוספת האמורה של 9%, בשכר הבסיס. העתקו של המכתב נשלח גם למשרדי הנתבע.

57. אף בתגובת הנתבעת, נטען מפורשות כי "בתוספת השכר הקבועה בחוזה בין מרשתי למשרד מבקר המדינה, מגולמת תשלום (כך במקור, שי אי ר') עבור שעות נוספות, וכן תוספת כוללת זו אף פורטה בתלושי השכר אותם קיבל מרשך מדי חודש בחודשו. הסיכום בין משרד מבקר המדינה לבין הנתבעת הינו כי הנתבעת אינה מקבלת שיפוי מטעם משרד מבקר המדינה עבור תוספת זו, היות והנה מגולמת בתוך המחיר לשעה (26.9 ש) שנקבעה בין מרשתי למשרד מבקר המדינה. **העובדים במשרד מבקר המדינה הם אשר בחרו את שעות העבודה על פי נוחיותם, ואילו הסכמה זו, כי תשלום השעות הנוספות מגולם במסגרת שכר הבסיס, היתה הנתבעת אוסרת על העובדים לעבוד בשעות נוספות ומשבצת עובדים אחרים ללא עלות של תשלום שעות נוספות**". (הדגשה לא במקור).

58. הנה כי כן, תחת אצטלה של "הסכמת העובד" – מפרשת הנתבעת את הוראות ההסכם הקיבוצי בדבר תשלום תוספת גלובלית בסך של 9%, בניגוד ברור להוראות סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, **המחייב מתן תוספת שכר עבור עבודה במהלך שעות נוספות**. כך מעסיקים הנתבעים את עובדיהם שעות עבודה נוספות, מבלי לשלם להם כל תוספת עבור עבודה זו, בתואנה כי התוספת האמורה מגולמת כבר בשכר הבסיס אשר ניתן להם, וככל הנראה אך בשל העובדה כי שכר הבסיס שניתן להם בהתאם לתנאי המכרז, גבוה משכר מינימום.

59. על כן, על הנתבעים להוסיף לשכרו של התובע תוספת של 9% בהתאם לחישוב הבא:  
 $75,202 \text{ ש} (\text{סך כל המשכורות בתקופה הנדונה ללא תשלום נסיעות}) \times 9\% = 6,768.18$   
**ש בגין תוספת גלובלית עבור עבודה בשעות נוספות.**

60. כאן המקום לציין, כי ב"כ הנתבעת טענה בתגובת הנתבעת, כי דרישתו של התובע לקבל תשלום עבור עבודתו במהלך שעות נוספות, מתייחסת לשכר הברוטו של התובע, הכולל תשלום עבור נסיעות. מדובר בחישוב שגוי נוסף מצד הנתבעת. החישוב המפורט דלעיל נערך בהתבסס על שכר הנטו של התובע, כנהוג על פי דין, מבלי להכליל בסכום זה את דמי הנסיעות ששולמו לתובע.

#### **4. תוספת תשלום עבור עבודה במוצאי שבת ומועד**

61. חובת תשלום שכר נוסף חלה על ימי עבודתו של התובע במהלך ימי שבת ומועד. על פי סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, נפרשת חובת תשלום זו על פני 36



שעות. משמע יום השבת או יום המועד כולו צריכים להיכלל במסגרת 36 שעות אלו. משכך, התובע זכאי לתוספת בסך של 150% גם עבור עבודתו במוצאי שבת ומועד. בתגובת הנתבעת, כותבת ב"כ הנתבעת "מרשתי שילמה כנדרש לפי 24 שעות מנוחה שבועיות". תשובה זו סותרת את הוראת החוק דלעיל, ומעידה כי לתובע לא שולם מלוא תוספת השכר לה הוא זכאי בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, בגין עבודתו במהלך מוצאי שבת ומועד, אלא שולם לו שכר בסיס בלבד.

62. במכתבנו אל הנתבעים המצ"ב כנספח ד', נתבקשו הנתבעים להעביר לרשות הח"מ פירוט מדויק של שעות העבודה של התובע בהתייחס למוצאי שבת ומועד (אשר מעולם לא נמסרו לתובע), על מנת לחשב את יתרת הסכום המגיעה לו. דרישה זו טרם נענתה, ולפיכך מתבקש בית דין נכבד זה להורות לנתבעים להעביר לרשות ב"כ התובע את פירוט השעות המבוקש. התובע שומר לעצמו את הזכות לשוב ולתבוע בהמשך בגין אי תשלום שכר מלא עבור עבודה במוצאי שבת ומועד.

#### 5. הלנת שכר

63. משכורתו של התובע הולנה כעניין שבשגרה, מדי חודש בחודשו. כך לדוגמא, בעבור חודש ינואר 2004, לא קבל התובע את סך כל השכר המגיע לו בעבור עבודתו, כי אם תשלום חלקי בלבד. יתר התשלום, על סך 550 ₪, הועבר לו אך בחודש פברואר 2004, כפי שעולה מתלוש השכר בעבור חודש זה. כך גם בתלושי השכר של חודשים מאי, יוני, יולי ואוקטובר 2004, וכן בתלושי השכר של חודשים ינואר, פברואר ויוני 2005, מצוינות השלמות שכר שונות בעבור חודשים קודמים. הלנת שכר "כרונית" זו, של לעיתים למעלה מחודש ימים, הנה בניגוד להוראות חוק הגנת שכר, תשי"ח-1958. בתגובת הנתבעת, מציינת ב"כ הנתבעת כי מדובר ב"טעות טכנית" מצד הנתבעת, אולם עיון בהיסטורית תשלומי השכר של התובע מעלה כי מדובר בדפוס פעולה שגרתית, הן אצל התובע והן אצל תובעים אחרים שהגישו תביעות דומות בעניין זה בבית הדין לעבודה. (וראו עניין מור).

#### 6. השתתפות בקורס הכשרה

64. בעבור השתתפותו בקורס הכשרה, שולם לתובע אך שכר חלקי בלבד, אשר הולך אף הוא: בתחילת שנת 2004 השתתף התובע בקורס הכשרה אשר נמשך 6 ימים, אולם התגמול בעבור קורס זה שולם לו במשך 5 חודשים, החל מחודש מאי 2004 ועד לחודש ספטמבר 2004. כך בעבור קורס, שארך כאמור 6 ימים, שולם לו שכר עבור 5 ימים, כאשר עבור כל יום בו השתתף בקורס, קבל הלה שכר בחודש עוקב. יתרה מזו,

מעיון בתלושי השכר עולה, כי התובע קבל תגמול אך בעבור 8 שעות ליום, בחישוב של שכר מינימום. בפועל עבד התובע 10 שעות ביום והיה זכאי לשכר הגבוה משכר מינימום בהתאם לתנאי המכרז. (וראו עמ' 41 - סעיף 7א למפרט).

65. בתגובת הנתבעת לטענותיו אלו של התובע, עולות מספר טענות, כפי שיפורט להלן:

1. ראשית, טוענת ב"כ הנתבעת, כי "למרשתי אין כל חובה לשלם למרשך שכר הקבוע בתנאי המכרז, גם בימי הקורס" – טענה זו דינה להדחות, היא נגועה בחוסר תום לב של ממש ומוטב היה לו לא היתה מועלת כלל על הכתב. קורס ההכשרה נערך לתובע, אך לאחר שהתובע החל את עבודתו בחברה, ולא קודם לכן. הקורס נערך תוך כדי עבודתו השוטפת ומשכך יש לשלם לתובע שכר מלא עבור ימי הכשרה אלו. כן נציין בהקשר זה, כי הנתבעת היה מודע להלנת השכר הכרונית מטעם הנתבעת, היות ומר אורן שגיא, שמשמש, כאמור, כרכז מקומי מטעם הנתבעת, ואף תבע את הנתבעת במסגרת עניין מור, פנה פעמים מספר לנתבע, על מנת להלין על הלנת שכר זו. יתרה מזו, מתשובתה של ב"כ הנתבעת, לפיה "ע"מ שלא ייווצר מצב בו עובד יעבור הכשרה ויעזוב מיד בתום ההכשרה, מרשתי משלמת עבור ההכשרה שכר בכל חודש עוקב", עולה כי התשלום שולם באיחור ניכר בכוונה תחילה, על מנת להניא אנשים מלעזוב את החברה לאחר השלמת הקורס, וזאת על ידי תשלום מאוחר עבור ימי קורס אלו.

2. שנית, טוענת ב"כ הנתבעת, כי התובע עבד אך 8 שעות במהלך הקורס, ושולם לו שכר מלא עבור 6 ימי עבודה במסגרת הקורס – גם טענות אלו דינן להדחות. התובע עבד 10 שעות במהלך הקורס ומתלושי השכר עולה מפורשות כי שולם לו אך בעבור 5 ימי הכשרה ותו לא, כפי שפורט בהרחבה במכתבנו לנתבעים בעניין זה. זאת ועוד, סעיף 7א למפרט מציין במפורש "מובהר שכל עלות ההכשרות והאימונים, **כולל שכר מלא** לעובדיו המשתתפים באימון תהיה על חשבו הקבלן". (ההדגשה אינה במקור).

66. על כן יש לשלם לתובע את ההפרשים ע"פ החישוב הבא: 2 שעות עבודה ביום X 5 ימי עבודה + 1 יום עבודה מלא (עבורו התובע כלל לא קבל שכר) = סך הכל 20 שעות עבודה. 20 ש' X 29.3 X ₪ לשעה (שכר לשעה כמאבטח) = סה"כ 586 ₪. כן יש לתגמל את התובע בעבור ההפרש שבין השכר אשר שולם לו עבור ימי הקורס, העומד על שכר מינימום, לבין השכר לו היה זכאי על פי תנאי המכרז, בהתאם לחישוב הבא – 8 ש' X 5 ימים X 11.37 ₪ (ההפרש בין הסכום שקבל לסכום לו היה זכאי) = סה"כ 454.8 ₪. לסכום זה נצרף את הסכום הקודם 454.8 ₪ + 586 = **1,040.8** ₪ סה"כ אשר יש לשלם לתובע, עבור השתתפות בקורס ההכשרה. לסכום זה יש להוסיף פיצויי הלנת שכר.

### 7. תגמול עבור שעות חפיפה בין משמרות

67. התובע, בדומה ליתר המאבטחים במשרדי הנתבע, חויב להגיע רבע שעה טרם החלה המשמרת, על מנת לעבור חפיפה, ולהישאר רבע שעה לאחר תום המשמרת, לצורך העברת החפיפה - סה"כ חצי שעה נוספת בכל יום עבודה. רק בעבור חודשים ספטמבר-נובמבר 2004, וכן חודש ינואר 2005, מצוין בתלושי המשכורת העוקבים כי התובע תוגמל בעבור חצי שעת חפיפה. ויודגש, אף בחודשים אלו, נשתלם הסכום באיחור רב ובאופן חלקי. כפי שעולה מתגובת הנתבעת, חלוקים הצדדים על העניין העובדתי במקרה זה.

68. נחשב להלן אך את הסכום המגיע לתובע בעבור שעות החפיפה בשאר החודשים, אשר עבורם לא קבל כל תגמול שהוא, בהתאם לחישוב הבא:

115 ימי עבודה כמאבטח (ביתר החודשים) X 0.5 שעת חפיפה ביום X 29.3 X ₪ (שכר לשעה כמאבטח) = 1,684.75 ₪ עבור שעות חפיפה כמאבטח  
 84 ימי עבודה כאחראי משמרת (ביתר החודשים) X 0.5 שעת חפיפה ביום X 32.3 X ₪ (שכר לשעה כאחמ"ש) = 1,356.6 ₪ עבור שעות עבודה כאחראי משמרת.

סה"כ עבור חפיפה עבור משמרת – 1,356.6 + 1,684.75 = 3,041.35 ש"ח

### 8. דמי נסיעה

69. צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, מיום 1.7.04, מחייב החזר הוצאות נסיעה ליום עבודה בסך סכום הנסיעות היומי הלוך ושוב, עד

21.14 ש' ליום (לעובד המועסק על בסיס יומי), או עלות כרטיס "חופשי חודשי"- לפי הנמוך מבין השניים. סעיף כ"ג להוראות ההסכם הקיבוצי, אינן קובעות תקורת הוצאות נסיעה, אלא מחייבות כי "הוצאות הנסיעה... יכוסו על יד המעביד במלואן, ובלבד שהעובד ישתמש באמצעי התחבורה הזולים ביותר בנסיבות המקרה". משכך, מוטלת על המעביד החובה החוקית לשלם לעובד סך של 216 ש' לחודש דמי חופשי חודשי או לחילופין עלות נסיעה הלוך ושוב בסך של 5.5 ש' לכל כיוון, לפי הסכום הנמוך מבין השניים. מבדיקת דמי הנסיעות אשר שולמו בפועל לתובע עולה, כי שולם לו תשלום חודשי חלקי בלבד בעבור נסיעות, אשר אינו מכסה את כלל הוצאותיו (על אף שהוצאות הנסיעה ליום, עמדו על פחות מסך של 21.14 ש'). מלבד חודש דצמבר 2004, בו שולמו לתובע דמי נסיעות בסכום של עלות כרטיס חופשי חודשי, בשאר החודשים הסכום ששולם היה נמוך מן הסכום הנמוך ביותר אשר הגיע לתובע בפועל בגין הוצאות נסיעותיו.

70. בתגובת הנתבעת, טוענת ב"כ הנתבעת כי עלות כרטיס "חופשי חודשי" משולמת לעובדים באופן יחסי למספר ימי עבודתם בפועל. תשובה זו מנוגדת להוראות צו ההרחבה האמור כמו גם הוראות ההסכם הקיבוצי, היות והיא אינה מכסה את עלות הנסיעות של התובע בפועל, שהרי אין באפשרותו של זה, לרכוש כרטיס "חופשי חודש" חלקי, כפי שנקבע זה מכבר על ידי ביה"ד:

*הנתבעת טוענת כי זכאית היתה לשלם לתובע דמי נסיעות יחסיים בגין חודש עבודה שאינו מלא... , כאשר חישיבה זאת שלא לפי עלותו של כרטיס בודד אלא לפי עלותו של כרטיס "חופשי חודשי" באופן יחסי לתקופת העבודה באותו חודש. גם בהקשר זה אנו מקבלים את טענת התובע, שהרי לא יכול היה לרכוש כרטיס "חופשי חודשי" יחסי בגין חלק מחודש בלבד, ובהכרח אמור היה באותו חודש לרכוש כרטיס בעלות מלאה או לחילופין לשלם עבור כרטיסים בודדים. הנתבעת אמורה היתה לפיכך, לפי צו ההרחבה הכללי במשק ובכפוף לו, להחזיר לו את עלות הנסיעות האמורות.*

דמ (ת"א) 7699/03 יואב להב נ' אד"א אבטחה, שמירה וניקיון (פסק דין מיום 8.6.04, לא פורסם, ראו פסקה 7 לפסק דינה של השופטת דוידוב-מוטולה).

71. על כן יש לשלם לתובע תוספת של דמי נסיעות בהתאם לחישוב סכום נסיעות יומי (שהוא סכום הנסיעות הנמוך מבין השניים) על פי החישוב הבא:

268 ימי עבודה סה"כ 5.5 ש' X 11 ש' לכל כיוון) = 2,948 ש'; מסכום זה נוכח הסכום הכולל אשר שולם בפועל לתובע בעבור נסיעות במהלך כל חודשי העבודה,

העומד על סך של 2,528.8 ₪ ; לאחר הקיזוז הנ"ל יש לשלם סך של 419.2 ₪ בגין דמי נסיעה.

### 9. זמן הפסקה

72. סעיף 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, קובע כי "ביום עבודה של שש שעות ומעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- 3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות". התובע אכן קיבל חצי שעת הפסקה בכל משמרת, אולם הוא נדרש להישאר במקום העבודה ולעמוד לרשות המעביד. כך, הסתובב הלה עם מכשיר קשר במהלך שעות ההפסקה, על מנת שמעסיקו יוכל להזעיקו בשעת הצורך. בנסיבות אלה, על פי פסיקת בתי הדין לעבודה, כאשר עובד נדרש להישאר במקום העבודה במהלך זמן ההפסקה, תיחשב ההפסקה כחלק בלתי נפרד משעות העבודה, ויש לשלם לו שכר בגין זמן זה.

ר' דיון (ארצי) לב/2-11 אחמד פאיד חגיראת נ' זכריה חצרוני, ד(1) 145.

73. בתגובת הנתבעת, מודה ב"כ הנתבעת מפורשות, כי בד בבד עם מתן ארוחת צהרים עבור העובדים, כפי שנתחייבה הנתבעת לעשות בהתאם להוראות המכרז (וראו עמוד 39 - סעיף 25' למפרט) קוצץ משכרם של העובדים, תשלום עבור זמן ההפסקה המדובר. הנה כי כן, מהתנהלותה זו של הנתבעת עולה, כי היא גלגלה, הלכה למעשה, את עלות ארוחת הצהרים אשר היא נתחייבה לספק לעובדים בהתאם לתנאי המכרז, לפתחם של העובדים בדמות קיזוז שכר בגין זמן הפסקה.

74. שנית, בהתייחס לטענותיה של ב"כ הנתבעת כי טענותיו של התובע הינן שקריות, וניתן לו זמן הפסקה ממשי, שהרי התובע יכול "לבחור מנה מבר הסלטים הממוקם מחוץ למשרד מבקר המדינה" - בפועל, בר סלטים זה מצוי במתחם הנתבע, משמע, במקום עבודתו של התובע, וכאמור לעיל, במהלך "ההפסקה" נדרש התובע לשאת מכשיר קשר ולעמוד תמידית לרשות הנתבעים. משכך, אין מדובר ביציאה מחוץ לכותלי המשרד וכזמן הפסקה בגינו רשאים הנתבעים לקזז סכום זה. ולכן יש לשלם לתובע את הסכומים אשר קוזזו ממשכורתו בעבור יציאה להפסקה, בסכום כולל של 1,300 ₪ בגין זמן הפסקה.

### 10. חופשה שנתית

75. בשנתיים הראשונות לעבודתו זכאי התובע, העובד בהיקף של 80% משרה, ל-9.6 ימי חופשה בשנה, וזאת בהתאם להוראות סעיף 3 לחוק חופשה שנתית התשי"א-1951,

הקובע כי על המעסיק חלה חובה להוציא את העובד לחופשה מדי שנה. בתנאים מסוימים יכול העובד לקבל כתוספת לשכרו פדיון ימי חופשה. כפי שיפורט להלן, לתובע ניתנה אך חופשה בתשלום על סך של 573.76 ₪ במהלך חודש מרץ 2005 ודמי פדיון חופשה בחודש ינואר 2005 בסכום של 176 ₪.

76. במהלך חודש מרץ 2005, יצא התובע לחופשה בחו"ל. התובע היה זכאי בשלב זה ל-12 ימי חופשה בגין שנה ושלושה חודשי עבודה (1.25 שנות עבודה X 80% משרה X 12 ימי חופשה בשנה = 12), אולם היות ובחודש ינואר 2005 ניתנו לתובע דמי פדיון חופשה בסכום של 176 ₪ (סכום השווה לערכו של פחות מיום עבודה אחד) התובע היה זכאי לכל הפחות ל-11 ימי חופשה בחודש מרץ. עבור ימי חופשה אלו, קבל התובע בתלוש השכר של חודש מרץ, שכר חלקי בלבד בסך של 573.76 ₪.

77. בהתאם להוראות החוק, בכל תקופת עבודתו, התובע היה זכאי לדמי חופשה בסכומים הבאים:

9.6 ימי חופשה x כ-9 שעות עבודה ביום 29.3 x ₪ שכר לשעה (עבור שנה ראשונה כמאבטח) = 2,531.52 ₪

4.8 ימי חופשה x כ-9 שעות עבודה ביום 32.3 x ₪ שכר לשעה (עבור חצי שנה שנייה כאחמ"ש) = 1,395.36 ₪

סה"כ 3,926.88 ₪ דמי חופשה. לאחר ניכוי הסכומים שכבר הועברו לתובע בגין ימי חופשה (573.76 + 176), עומד הסכום על **סה"כ 3,177.12 ₪ בגין דמי פדיון חופשה**. מתגובת הנתבעים עולה כי אין מחלוקת כי לתובע מגיעים 708 ₪ דמי פדיון חופשה.

## **11. דמי חגים**

78. על פי סעיף י"א להוראות ההסכם הקיבוצי, עובד בענף השמירה והאבטחה זכאי ל-10 ימי חג בתשלום, גם כאשר יום החג חל בשבת. במידה ויום החג חל בשלושת חודשי העבודה הראשונים של העובד, המהווים תקופת ניסיון - אין המעביד מחויב לשלם לו דמי חגים, אולם בחלוף שלושה חודשי הניסיון יש לשלם לעובד דמי חגים רטרואקטיבית. הוראות הסכם קיבוצי ספציפי זה, החל על ענף השמירה והאבטחה כמתואר ברישא לתביעה זו, גוברות על הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי החל על כלל עובדי המשק, המאוזכר בתגובת הנתבעת, על פיו יש לשלם דמי חג לעובד רק בעבור 9 ימי חג שלא חלו בשבת, ואך אם העובד עבד בסמוך ליום החג.

79. זאת ועוד, כאמור לעיל, בהתאם לתנאי ההסכם הקיבוצי, שומר שעבד בימי שבת וחג, ובכלל זה מוצאי חג, יקבל תעריף של 150%, אולם היות ואין פירוט ימי עבודה בתלוש משכורתו של התובע, קיים קושי בחישוב התשלום המלא המגיע לו בגין עבודה בימים אלו. ב"כ התובע בקשה במכתבה מיום 14.8.05 המצורף כנספח ד', להעביר לרשותה את פירוט ימי עבודתו של התובע בהתייחס למוצאי שבת וחג, אולם תביעה זו טרם נענתה והתובע שומר לעצמו את הזכות לשוב ולתבוע בהמשך בגין תוספת עבור עבודה במהלך ימי חג.

80. עוד יצוין, כי בהתאם לסעיף 3(5) לנספח א' למכרז, הנושא את הכותרת "הצעת מחיר לביצוע שירותי שמירה ואבטחה", עבור שירותי אבטחה ביום כיפור ובליל הסדר יש לשלם לעובד שכר של 200% מהשכר הרגיל המשתלם לו לשעה. על אף שהתובע תוגמל הן בעבור עבודתו במהלך יום כיפור בחודשים ספטמבר ואוקטובר 2004, והן בעבור עבודתו במהלך ליל הסדר בחודש אפריל 2005, היות ואין בידינו פירוט מדויק של שעות עבודתו במהלך ימי חג אלו, פנתה ב"כ התובע אל הנתבעים, במסגרת מכתבה המצורף כנספח ד', בבקשה להעביר לרשותה את פירוט השעות המדויק בימים אלו ואת הגמול ששולם לתובע בעבורם, על מנת לבחון האם אכן שולם לו שכר מלא בעבורם. פנייה זו, כאמור, טרם נענתה ולכן התובע שומר לעצמו את הזכות לשוב ולדרוש בהמשך את התגמול המלא עבור עבודה בימים אלו.

#### נספח א' למכרז, "הצעת מחיר לביצוע שירותי שמירה ואבטחה" מצ"ב ומסומן נספח י"א

81. בינתיים, מבלי לפגוע בטענות דלעיל, יש לשלם לתובע דמי חגים, בהתאם לחישוב הבא:

1 שנה ראשונה כמאבטח X 5 ימי חג (בהם התובע לא עבד) X 9 שעות עבודה ביום X 29.3 ₪ לשעה = 1,318.5 ₪.

היות ובמחצית השנה השנייה לעבודתו, התובע עבד בכל ימי החג בהם הוא היה זכאי לדמי חגים על פי דין, לא נדרוש עבור ימי עבודה אלו דמי חגים.

אשר על כן, התובע זכאי ל-1,318.5 ₪ עבור דמי חגים. מתשובת הנתבעת עולה כי אין מחלוקת כי לתובע מגיעים 301.2 ₪ דמי חגים.

#### 12. דמי הבראה

82. בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, יש לשלם לעובד דמי הבראה בגין 5 ימים בשנה הראשונה, ו-6 ימים בשנים השנייה עד השלישית, בסך של 306 ₪ עבור כל

יום. בכל תקופת ההעסקה שולם לתובע סך של 602 ₪ בלבד בגין דמי הבראה במהלך חודש מרץ 2005. לפיכך יש לשלם לו את יתרת התשלום על פי החישוב הבא:

$$1. \quad 80\% \text{ משרה } 5 \times 306 \times \text{ימים} \times \text{שנה ראשונה} = 1,224 \text{ ₪ דמי הבראה בשנה הראשונה.}$$

$$2. \quad 80\% \text{ משרה } 6 \times 306 \times \text{ימים } 6/12 \times \text{חודשי עבודה בשנה השנייה} = 734.4 \text{ ₪ דמי הבראה בשנה השנייה.}$$

סה"כ התובע זכאי ל-1,958.4 ₪ דמי הבראה. מסכום זה יופחתו דמי ההבראה שכבר שולמו לתובע בסך של 602 ₪. סה"כ יש לשלם סך של **1,356.4 ₪ בגין דמי הבראה.**

מתשובת הנתבעת עולה כי אין מחלוקת כי לתובע מגיעים 1009.8 ₪ דמי הבראה.

### **13. פנסיה**

83. זכאותו של מאבטח להפרשות לקרן פנסיה מבוססת על הוראת סעיף יב(1) להסכם הקיבוצי. על המעסיק לבטח את העובד בקרן פנסיה של "מבטחים" לאחר 6 חודשים ולהפריש לעובד רטרואקטיבית מתחילת עבודתו, על פי חישוב של 5% מהשכר של כל חודש עבודה. ויודגש, יש להפריש באופן רטרואקטיבי את כל הסכומים הללו לקופת הפנסיה. לתובע לא הופרש ולו שקל אחד מאז תחילת עבודתו לטובת קרן פנסיה. לפיכך יש לשלם לתובע 5% משכרו, עבור כל תקופת עבודתו: **סך של 3,760.4 ₪ בגין החזר דמי פנסיה.**

84. בתגובת הנתבעת נטען כי "ע"פ הסכם קיבוצי כללי (מסגרת) שיערך (כך במקור-ש' אי' וי) ונחתם ביום 9 לחודש ינואר 1995 בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בישראל החל בין היתר על האיגוד הארצי של מפעלי השמירה בישראל סעיף 13, (כך במקור-שי'א'וי), יש להפריש לעובד כספים לקרן מבטחים רק לאחר תקופת ניסיון של 24 חודשים". אולם, היות ובעניינו של התובע, השייך לענף השמירה והאבטחה, חל הסכם ספציפי כמתואר ברישא, הוראות הסכם זה עדיפות על הוראות ההסכם הכללי, ויש להפריש לתובע כספים לקרן פנסיה בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד זה כמפורט לעיל.

### **14. פיצויי פיטורין**



85. ביום 14.6.05 הודיע הנתבע לתובע על הפסקת עבודתו. ביום 15.6.05 הוציא הנתבע מכתב בעניין זה גם לנתבעת.

86. בתגובת הנתבעת, מאשרת ב"כ הנתבעת מפורשות כי קב"ט הנתבע בירושלים, מר אדם וינגרטון, הוא אשר הורה על הפסקת עבודתו של התובע.

87. היות ופיטוריו של התובע נעשו בעקבות החלטת הנתבע, יש לשלם לתובע פיצויי פיטורין בסך של 1.5 חודשי עבודה, בעבור 1.5 שנות עבודה, בהתאם לאמור בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ע"פ החישוב הבא: 4,424 ₪ משכורת ממוצעת X 1.5 חודשי עבודה = **6,636 ₪ עבור פיצויי פיטורין.**

88. לחלופין ולמען הזהירות נטען, כי מדובר בהתפטרות שדינה כפיטורין, שכן ביום 15.6.05 הופנה התובע על ידי הנתבעת לעבודה באוניברסיטה בהר הצופים. על אף שלכאורה הוצעה לתובע עבודה חלופית בשכר דומה לשכר בו השתכר במשרדי הנתבע, הרי שבפועל היה שכר הבסיס שהוצע לו בהר הצופים נמוך באופן משמעותי מזה ששולם לו במשרד הנתבע.

89. יתרה מזאת, אין ספק כי חלק מהאטרקטיביות של העבודה במשרדי הנתבע הינה תנאי העבודה הנוחים מאוד: מרבית העבודה נעשית בישיבה, בתוך מבנה ממוזג, ועל פי ההנחיות מותר לעובדים לקרוא וללמוד. ישנו מטבח העומד לרשות העובדים ומצויד במיקרוגל, ישנו חדר הלבשה בנמצא, חדר צוות עם טלוויזיה ועמדת מחשב וכן שירותים צמודים. בנוסף העובדים זכאים היו לקבל ארוחות צהרים במהלך יום העבודה. (אולם בפועל, כמתואר לעיל, את עלות הארוחה נשא העובד, כחלק מקיצוץ "זמן ההפסקה" משכרו).

90. מעמיתיו, שעבדו כמאבטחים בהר הצופים, ידע התובע כי העבודה אשר הוצעה לו שם, הינה לרוב בעמידה ותחת כיפת השמיים. עבודה במתחם ממוזג התאפשרה רק בעמדת הכניסה בה העובד נדרש לבדוק כלי רכב והולכי רגל (מה שאין כן במשרד הנתבע). בנוסף, במקום העבודה החדש אין שירותים בקרבת מקום, אין חדר הלבשה, חדר טלוויזיה ועמדת מחשב, וכן העובדים אינם זכאים לארוחת צהרים ואינם רשאים ללמוד במהלך עבודתם.

91. הנה כי כן, אין ספק כי בנסיבות אלה מדובר **בהרעת תנאים מוחשית בתנאי העבודה** ולפיכך בהתפטרות שדינה כפיטורין על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963. ויודגש, בפסיקה נקבע כי בנסיבות בהן ספק השירות הציע מקום

עבודה, שבו התנאים פחותים מאלה שקיבל העובד במקום עבודתו הקודם, יהיה על המעביד לשלם לעובד פיצויי פיטורין:

"על הנתבעת לשלם פיצויי פיטורין בגין כל תקופת עבודתם אצלה, אלא אם יעלה בידה להוכיח, כי הציעה לכל התובעים הצעות עבודה קונקרטיות ממשיות, כאשר תנאי הצעת העבודה החדשים תואמים את התנאים שקיבלו קודם לכן".

עב (חיי) 405/03 מישאיב ליובוב ואח' נ' שלג לבן שירותי כח אדם, נקיין ושמירה ואח' (פסק דינה של השופטת קציר, מיום 29.12.05, טרם פורסם, פסקה 19).  
ראו גם: עדמ (ארצי) 1011/04 א. דינמיקה שירותים (1990) בע"מ נ' טטיאנה וורונין ואח' (פסק דיון מיום 21.8.05, טרם פורסם).

### **15. תלושי שכר**

92. תלושי השכר אשר הופקו לתובע וניתנו לו בכל תקופת עבודתו כללו מספר קטגוריות שתומות, אשר אדם מן הישוב מתקשה לעמוד על פשרן. כך פנה התובע, בדומה לעובדים נוספים במשרד, אל הנתבעת, על מנת לקבל הסבר על תוכן התלוש, אולם מאמציו עלו בתוהו.

93. סעיף 2(א)(5) בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב-1992 קובע, כי על המעביד למסור לעובד את "סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפי - דירוג העובד ודרגתו"; כך גם סעיף 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 קובע כי "מעביד חייב לנהל פנקס בדבר שכר העבודה המגיע לעובדיו, והשכר ששולם להם, וכן חייב הוא למסור לעובדיו, בכתב, פירוט שכר העבודה ששולם והסכומים שנוכו". משמעותם ומטרתם של סעיפי חוק אלו הינן ליידע את העובד בדבר רכיבי השכר המגולמים במשכורתו הכוללת, הן בתחילת העבודה והן במהלכה, על מנת שזה יוכל לבחון האם אכן שולמו לו כל רכיבי השכר כנדרש. כך למעשה גם תלוש השכר מופק מדי חודש לעובד, על מנת שהעובד יוכל לאמוד את הסכומים ששולמו לו בפועל. האופן בו הוצג תלוש השכר של התובע, מרוקן, הלכה למעשה, את הרציונל העומד בבסיס חוקים אלה, והתובע נדרש לערוך חישובים סבוכים ולתהות על קנקנם של רכיבי שכר מסוימים, שלא לצורך, ובניגוד להוראות הדין, בבואו לבחון האם אכן שולמה לו משכורת כחוק.

### **ב. הסעד הראוי בעת הפרת זכויות עובדים כענין שבשגרה**

94. הדפוס לפיו מופרות זכויות עובדים כעניין שבשגרה במדינת ישראל הפכה לרעה חולה, וארגוני זכויות האדם, ובכללם האגודה לזכויות האזרח ועמותת קו לעובד, מדווחים על עובדים רבים, מרביתם עובדים של קבלני שירותים, הפונים אליהם בטענה כי זכויותיהם מופרות כעניין שבשגרה. כך לדוגמא, מציין ח"כ יאסינוב בפתח דו"ח בנושא זכויות עובדים בענף השמירה והאבטחה, כי:

"המסקנות הראשוניות שאותן ניתן לעלות הינן כדלהלן: בענף שירותי השמירה קיימת תופעה נרחבת של הפרה שיטתית וגסה של זכויות העובדים....מעבידים רבים לא מהססים לגרוף רווחי עתק על גבם של עובדיהם, רווחים שמקורים הוא בהפרות שיטתיות של חוקי המגן. לא אכחד: את המילים "גניבה לאור יום" שמעתי, לא אחת, מן העובדים שעמם נפגשתי".

ראו: <http://www.knesset.gov.il/protocols/data/html/avoda/2005-03-22-01.html>

95. במקרים של דפוס פעולה יומיומי מתקיים, בנוסף לנזק לכל עובד, גם נזק שאינו ממוני. מדובר בנזק לקבוצה כולה. בנסיבות אלה, של שיטת העסקה הפוגעת בעובדים רבים, יש לנהוג כמו במקרים אחרים של פגיעה גורפת בעובדים, ולהרתיע את המעסיקים על ידי מתן סעד מהותי חריג. כך למשל בפרשת "מפעלי תחנות בע"מ" - פוטר עובד בשל היותו חבר ועד. בית הדין הארצי לעבודה, העדיף להעניק לעובד סעד לא שגרתי של אכיפה על פני פיצוי, וזאת בשל העובדה כי הפגיעה בעובד האחד משמעה פגיעה באינטרס העובדים כמכלול (התאגדות במקרה דשם).

דב"ע נו 3-209, מפעלי תחנות בע"מ נ' יניב, פד"ע לג, 289.

96. במקרה נשוא תביעה זו, יש להרתיע את הנתבעים, המעסיקים במשותף, מפני פגיעה גורפת בזכויות העובדים בשל פעולתם השגרתית, וזאת על ידי הטלת פיצויי הלנת שכר מלאים וכן הטלת פיצויים עונשיים.

97. סמכות בתי המשפט לפסוק פיצויים עונשיים הוכרה זה מכבר בפסיקה.

ע"א 81/55 כוכבי נ' בקר, פ"ד יא 225, 234;

ע"א 277/55 רבינוביץ נ' סלע, פ"ד יב 1261;

ע"א 30/72 פרידמן נ' סגל, פ"ד כז(2) 225, 237;

ע"א 670/79 הוצאת עיתון "הארץ" בע"מ נ' מזרחי, פ"ד מא(2) 169, 205.

98. פיצוי ללא הוכחת נזק חל גם בדיני העבודה :

”הדרך להרתיע היא בעיני הסברה. אך מעבר לכך, ועל מנת להחדיר את הערכים לציבור המעבידים, הדרך היא סנקציה עונשית כואבת.”

השופטת ברק, דב”ע נו/ 3-129 פלוטקין נ’ אחים אייזנברג בע”מ, פד”ע לג, 481, 500.

99. כפי שצוין קודם לכן, מאחר שהפרת זכויות עובדים בכלל ועובדי קבלן בפרט הפכה לעניין שבשגרה, ומאחר שהנתבעים 1 ו-2 הינם חברה ורשות ציבורית המעסיקים עובדים רבים ועליהם לשמש דוגמא ומופת ליחס ראוי והוגן כלפי עובדים - בנסיבות אלה, ראוי להשית על הנתבעים פיצויים עונשיים. טענה זו מתחדדת, נוכח התנהלותם חסרת תום הלב של הנתבעים, אם בכוונה, ואם בעצימת עיניים כבעניינו של הנתבע, אשר די בה כדי להצדיק הטלת פיצויים עונשיים. יתרה מזו, בעניינו של הנתבע, אשר הינו גוף ציבורי האמון על ביקורת התנהלותם של גופי שלטון שונים, ומוטלת עליו חובת הגינות מכוח היותו גוף ציבורי כמפורט לעיל, מתחזק שבעתיים הצורך בהטלת פיצויים עונשיים על גוף כגון זה.

100. לחילופין, למצער, יש לקבוע לנתבעים פיצויי הלנת שכר מלאים על פי סעיף 17 לחוק הגנת השכר, התשי”ח 1958. בתי המשפט מפעילים שיקול דעת בבואם לקבוע פיצויי הלנת שכר ודומה שאין מקרה מתאים מזה שבעניינו לקבוע פיצויי מקסימום בגין הלנת שכר, שהרי מטרת הפיצוי להרתיע מעבידים מהלנת שכר כרונית של העובדים ולהפוך את ההלנה לבלתי כדאית.

דב”ע מד/3-73 דינה טל נ’ שירותי כימאוויר, אגודה שיתופית חקלאית בע”מ, פד”ע טז, 203.

### ג. סך כל הסעדים המבוקשים

**סיכום - סך כל התשלומים המגיעים לתובע עומד על ₪ 31,768.75**

סך לתשלום בש”ח.	רכיב שכר
6,768.18	תוספת שעות נוספות
1,040.8	השתתפות בקורס הכשרה

תגמול שעות חפיפה	3,041.35
דמי נסיעה	419.2
זמן הפסקה	1,300
דמי פדיון חופשה	3,177.12
דמי חגים	1,318.5
דמי הבראה	1,356.4
פנסיה	3,760.4
פיצויי פיטורין	6,636
<b>סה"כ</b>	<b>28,817.95</b>

לסכום זה יש להוסיף הן את התשלום בגין שעות עבודה נוספות בימי חג כאמור לעיל, הן פיצויי הלנת שכר והן פיצויים עונשיים.

101. אשר על כן מתבקש בית הדין הנכבד להכיר בשני הנתבעים כמעסיקים במשותף של התובע החייבים ביחד ולחוד בתשלום זכויותיו, וכן לקבל את התביעה ולהורות לנתבעים להשיב לתובע את הסכומים שנוכו משכרו שלא כדין.

שרון אברהם - ויס, עו"ד  
ב"כ התובע

היום, 12 בפברואר 2006