**11 אפריל 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **לפני:** | |  |
| **כב' השופט דניאל גולדברג**  **נציג ציבור (עובדים) מר משה אגל-טל**  **נציג ציבור (מעסיקים) מר עופר נוריאני** | | |
| **התובע** | **אילן ארד** **ת.ז. 022108088**  **ע"י ב"כ: עו"ד אליהו גבאי** | |
| **-** | | |
| **הנתבעת** | **ציר הסעות ותיור (פסגות מינוף והובלה) בע"מ** **חברות 512793381**  **ע"י ב"כ: עו"ד גבריאל פרידמן** | |

|  |
| --- |
| **פסק דין** |

1. התובע, מר אילן ארד, עבד אצל הנתבעת כנהג הסעות מיום 1.9.12 עד ליום 26.11.14. לאחר סיום עבודתו, ביום 17.2.15, הגיש התובע תביעה זו לגמול עבודה בשעות נוספות ופיצויי הלנת שכר, דמי הבראה, פדיון חופשה, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה, השלמת פיצויי פיטורים, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.
2. הנתבעת הגישה כתב הגנה בו טענה להתיישנות התביעות שעילתן קודם לשישה חודשים לפני מועד הגשת התביעה (קרי: 17.8.14), וזאת על סמך סעיף 10 להסכם העבודה עליו חתם התובע, לפיו "כל תביעה שיש לעובד תתיישן לאחר תקופה של ששה חודשים". כמו כן, הכחישה הנתבעת לגופה את זכאות התובע לסעדים שתבע, למעט דמי הבראה, וטענה כי יש לקזז מכל סכום המגיע לתובע פיצוי בגין התפטרות ללא הודעה מוקדמת.
3. תוך כדי ההליך הגיעו הצדדים, במסגרת הליך פישור לפני נציגת הציבור גב' מרים קפלן, להסכמה חלקית לסילוק תביעות התובע לפדיון חופשה, לדמי הבראה ולפיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה, והנתבעת שילמה לתובע את הסכומים המוסכמים.
4. נותרו להכרעתנו תביעות התובע לגמול עבודה בשעות נוספות ולפיצויי הלנת שכר, וכן להפרשי פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.
5. נפתח בהנמקת דחיית טענת ההתיישנות שהעלתה הנתבעת, ולאחר מכן נדון בתביעות התובע לגופן.

**דחיית טענת ההתיישנות**

1. על פי סעיף 5 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958, תקופת ההתיישנות של עילה "שאינה במקרקעין" היא שבע שנים. עם זאת, על פי סעיף 19 לחוק, "רשאים בעלי הדין להסכים, בחוזה נפרד ובכתב, על תקופת התיישנות ארוכה יותר, ובתביעה שאינה במקרקעין – גם על תקופת התיישנות קצרה מן הקבועה בחוק זה, ובלבד שלא תקצר מששה חודשים".
2. הנתבעת אינה טוענת כי הסכם העבודה עליו חתם התובע ממלא אחר התנאי לפיו נדרש שההסכם בדבר קיצור תקופת ההתיישנות יהיה "בחוזה נפרד", אך לטענתה אין מקום לאכיפת דרישה זו, שכן לדידה התכחשות התובע להסכמתו על קיצור תקופת ההתיישנות הינה בחוסר תום לב, ויש לקבוע, על יסוד הלכת ע"א 986/93 קלמר – גיא, פ"ד נ (1) 185, כי דרישת תום הלב גוברת על הדרישה הפורמלית של קיום חוזה נפרד.
3. בית הדין סבור שאין כל בסיס לטענת הנתבעת כי יש להעדיף את עקרון תום הלב על פני דרישת החוזה הנפרד לקיצור תקופת ההתיישנות. טענות הנתבעת בעניין זה נטענו ללא ביסוס, כאילו הלכת קלמר נ. גיא מורה כי בכל מקרה שבו ניתנת התחייבות שלא על פי דרישה צורנית שהיא תנאי לתקפותה, יש להתעלם מאותה דרישה – ולא היא.
4. כך, כלל לא נטענו על ידי הנתבעת, וממילא לא הוכחו, עובדות המבססות חוסר תום לב מצדו של התובע, ולא בוססו שיקולים כלשהם אשר יישקלו כנגד המטרה החקיקתית של דרישת "החוזה הנפרד", שהינה להבטיח ברמת וודאות גבוהה מאוד את רצינות גמירת הדעת והסכמת בעל הדין לקיצור תקופת ההתיישנות, בשל הוויתור המשמעותי הגלום בו על זכויותיו. רציונל זה מקבל משנה תוקף כאשר מדובר בחוזה עבודה, שכן כידוע מטרה עיקרית של דיני העבודה היא פריסת הגנה על עובד במצבים שבהם קיים חשש שבשל פערי הכוח בינו לבין המעסיק, תינתן על ידי העובד הסכמה אשר יש בה כדי לפגוע בזכויותיו מכוח חוק. מן הראיות עולה שזהו בדיוק המצב שאפף את חתימת התובע על הסכם העבודה, כמפורט להלן:
5. התובע לא התכחש לחתימתו על העמוד השני של הסכם העבודה שצורף לכתב ההגנה. עם זאת, התובע טען שלא קיבל עותק ממנו, אלא חתם על ההסכם כאשר הוא התבקש, עם קליטתו לעבודה, לחתום על מסמכים שונים תוך שנאמר לו שהם נדרשים לצורך הנהלת חשבונות. עדות זו של התובע לא נסתרה על ידי כל עדות נוגדת.
6. על פי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי קבלה ומיון לעבודה), התשס"ב-2002, מוטל על מעביד למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודה או חוזה עבודה. דרישה מהותית זו למסירת ההודעה מוליכה למסקנה כי על מעסיק מוטל נטל להוכיח את מסירת ההודעה או החוזה שבכתב לעובד, וכי עצם חתימתו של עובד על מסמך הכולל פירוט של תנאי עבודה, אינו מקיים את דרישת המסירה.
7. הנתבעת לא הרימה נטל זה וכאמור, לא סתרה את טענת התובע כי לא קיבל עותק מהסכם העבודה.
8. בנסיבות אלה, כאשר דרישת סעיף 19 לחוק ההתיישנות הינה לקיומו של חוזה נפרד לצורך קביעת הסכמה תקפה בדבר קיצור תקופת ההתיישנות, לא ניתן לקבל שהעלאת טענה מצד התובע לאי-התקיימות תנאי זה לגבי מסמך, אשר בניגוד לחובה חוקית המוטלת על הנתבעת לא נמסר לו - נגועה בחוסר תום לב כלשהו.
9. בהתאם לכך, לא עולה בענייננו כל "זעקת הגינות" אשר לגביה נפסק בהלכת קלמר נ. גיא, בהקשר של סעיף 8 לחוק המקרקעין, התשכ"ט-1969, כי היא עשויה במקרים יוצאי דופן לגבור על "דרישת הכתב" לתקפותה של "עסקה במקרקעין".
10. אשר על כן נדחית טענת ההתיישנות שהעלתה הנתבעת.

**התביעה לגמול עבודה בשעות נוספות – הרקע העובדתי**

1. העובדות שאינן במחלוקת באשר לתביעה זו הינן:
   1. הנתבעת היא חברת שנותנת ללקוחותיה שירותי הסעות. הנתבעת התקשרה עם משרד הביטחון בחוזה למתן שירותי הסעות לחיילים. במסגרת החוזה התחייבה הנתבעת לבצע הסעות ("שאטלים") של חיילים לצורך חילופי משמרות במחסומים שונים.
   2. התובע הועסק על ידי הנתבעת החל מיום 1.9.12. החל מחודש 11/12 הועסק התובע בהסעת חיילים המשרתים במחנה ענתות. עיקר תפקידו היה הסעת חיילים להחלפת משמרות במחסומים.
   3. אין חולק על כך שביום עבודה רגיל של התובע היו חמש הסעות, בשעות קבועות (קיימת מחלוקת באשר לשעות בהן התקיימו ההסעות).
   4. בבסיס שבו הועסק התובע היה חדר נהגים שבו יכלו הנהגים לנוח על גבי מיטה, והנהגים אכלו ארוחות בחדר האוכל של הבסיס.
   5. בהתאם להוראות הנתבעת, היה על התובע להגיש לנתבעת בכל סוף חודש דו"ח שעות עבודה ולציין לגבי כל יום את מספר השעות שעבד לאחר השעה העשירית. התובע קיים הנחיה זו והגיש לנתבעת, בתום כל חודש, דו"ח שעות העבודה שלו תוך ציון הערות, תחילה באמצעות הפקס והחל מחודש 10/13 – באמצעות דואר אלקטרוני.
   6. הנתבעת הנפיקה לתובע תלושי שכר מדי חודש ומסרה אותם לתובע, והתובע קיבל את הסכומים הרשומים בתלושים כ"נטו לתשלום".
   7. בתלושי השכר של התובע פורטו, בנוסף לרכיב "משכורת", רכיבים נוספים. בחודש הראשון להעסקת התובע, "המשכורת" הייתה בסך 4,100 ₪. החל מחודש העסקתו השני של התובע עד לסוף עבודתו, המשכורת הייתה בסך 4,300 ₪. רכיבי השכר נוספים לא היו קבועים. רכיבים אלה כללו "ש.נ. גלובלי", "תוס' פיצול", "תמריץ/כוננות", "ש. נוס' 125%", "ש. נוס' 150%". לא כל הרכיבים הופיעו בכל החודשים. אין חולק על כך שלאחר קבלת הדיווחים של התובע, הוכן תלוש השכר בהתאם לאותן שעות שאושרו על ידי הנתבעת.

**תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה**

1. הנתבעת העלתה, לראשונה בסיכומיה, טענה בדבר אי תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, על העסקת התובע בשל היעדר אפשרות לקיים פיקוח כלשהו על שעות העבודה והמנוחה של התובע לפי סעיף 30(א)(6) לחוק. דין הטענה להידחות בשל הרחבת חזית, וכן לגופה.
2. אשר להיות הטענה הרחבת חזית – טענה זו לא פורטה בכתב ההגנה והועלתה לראשונה בסיכומי הנתבעת. בית הדין אינו מקבל את טענת הנתבעת כי מדובר בטענה משפטית בלבד. על מעסיק הטוען לאי-תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה לפי אחת החלופות שבסעיף 30(א) של חוק שעות עבודה ומנוחה, לטעון את העובדות המוציאות את העובד מתחולת החוק בהתאם לחלופה הרלוונטית, ולהוכיח אותן. בענייננו, הנתבעת לא פירטה בכתב ההגנה טיעון עובדתי כלשהו בדבר היעדר יכולת במסגרת תנאי עבודתו של התובע לקיים כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה של התובע,
3. נציין כי העובדה שהנתבעת צירפה לכתב ההגנה את הסכם העבודה שבו כלולה הוראה בדבר אי תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, אינה מהווה טיעון של עובדות המקימות את אי תחולת החוק לפי סעיף 30(א) לו, שכן תחולת החוק נקבעת על פי העובדות שביסוד ההעסקה ולא על פי תוכן הסכמת הצדדים.
4. לגופה של טענת הנתבעת, הרי שעיון בתצהיריהם של הסדרן יצחק שטרית ושל מנהל הנתבעת זוהר צדיק, שהעידו לנתבעת, מעלה שגם בעדויות עדיה נמנעה הנתבעת מלנסות להוכיח את הטענה שבהינתן תנאי עבודתו של התובע, לא הייתה לנתבעת כל אפשרות לפקח על שעות העבודה והמנוחה שלו.
5. מעבר לכך, מן הראיות עולה כי היו אמצעי פיקוח שונים אפשריים לקיום פיקוח על שעות העבודה, כגון מכשירי לווין ואיתוראן, הטלת חובת דיווח ורישום שעות עבודה ותקשורת טלפונית. הנתבעת אף מודה בכך בסיכומיה אלא שלטענתה הבלתי מוכחת קיום הפיקוח כרוך בעלויות גבוהות כך שקיום הפיקוח אינו כלכלי, טענה שממילא אין בה כדי לשלול את יכולת הפיקוח.
6. טענת הנתבעת בעניין זה אף אינה מתיישבת עם העובדה שהיא כללה רכיבים של גמול עבודה בשעות נוספות בתלושי השכר של התובע.

**הכרעה בתביעה לגמול עבודה בשעות נוספות**

1. התובע פירט בנספח ה' לכתב התביעה את התחשיב של תביעתו באמצעות טבלה אשר מפרטת את ההפרשים הנתבעים בגין כל אחד מחודשי עבודתו של התובע. החישוב מבוסס על נקיבה במספרי שעות בערך של 125%, 15% ו-200%, וחישוב הסכומים המגיעים בעדם. לסכומים אלה הוסיף התובע את המשכורת החודשית לפי תלושי השכר והפחית את הסכום ששולם לו בפועל על פי תלושי השכר. התובע מבסס את מספרי השעות שהציב בטבלה על הדיווחים שהגיש לנתבעת מדי חודש, תוך התעלמות משעות שהנתבעת לא אישרה.
2. הנתבעת טוענת כי אין לקבל את תחשיב התובע מאחר שהוא מבוסס על ההנחה השגויה שכל השעות בין שעת יציאת התובע מביתו עם רכב ההסעות עד לשובו לביתו הן שעות עבודה. לטענת הנתבעת, שעות נסיעת התובע לעבודה וממנה אינן שעות עבודה, ואף השעות ההפסקה הרבות בין ההסעות, שבהן היה התובע רשאי לצאת ממחנה עופר – אינן שעות עבודה.
3. הכרעה בתביעה מצריכה קביעת ממצאים באשר לשעות העבודה של התובע, לרבות השאלה אם הזמן בין ההסעות נמנה עם שעות העבודה.
4. התובע העיד כי החל את יום עבודתו בשעה 04:00. בחודשיים וחצי הראשונים לעבודתו הוא עבד בשעות שונות, בחלק מהימים עבד בשעות נוספות ובחלק לא. הוא דרש לקבוע לו ימי עבודה עם שעות קבועות ובעקבות זאת הוא הועבר, החל מ-22.11.12 לעבוד במחנה ענתות בשעות קבועות. העבודה הייתה בהסעת חיילים לחילופי משמרות במחסומים, כאשר השאטל הראשון היה ב-4:30, השני ב-5:30, השלישי ב-8:30, הרביעי ב-12:30 והאחרון ב-16:15. התובע אישר את עדותו של מר שטרית כי היו שני נהגים שהתחלקו ב"שאטלים", ובתצהירו טען שביצע ארבע הסעות ביום, השלישית בשעת צהריים והרביעית ב-16:15. שעות עבודתו היו מ-04:00 עד 18:00 או 18:30, והייתה לו הפסקה של כשעה בלבד בין סיום הנסיעה של הצהריים לבין הנסיעה של אחר הצהריים, שבה היה צריך להיות בכוננות בחדר נהגים בבסיס. הוא לא היה רשאי לצאת מן הבסיס ללא אישורו של הקצין שהיה אחראי על הנהגים, ובין ההסעות הקבועות הנתבעת הייתה מטילה עליו נסיעות נוספות.
5. מר שטרית בתצהירו העיד כי ההסעות יצאו ב-4:30, 5:30, 8:30, 12:30 ו-13:30. מר שטרית טען שפעם בשבוע לערך התבקש התובע לבצע נסיעות נוספות עבור הנתבעת, מעבר להסעת החיילים. כן העיד מר שטרית כי התובע היה רשאי לצאת מהבסיס אם כי הייתה תקופה שהקצין בבסיס מחנה עופר שהיה אחראי על הפעלת ההסעות ביקש ממנו לא לצאת אם אינו מסוגל לחזור בזמן, וזאת בשל האיחורים הרבים של התובע ובשל כך שהתובע נהג לסנן שיחות טלפון. מר שטרית אישר בחקירתו הנגדית שהנתבעת לא אישרה את דיווחי השעות של התובע וטען שהתובע "לא היה אמיתי" בדיווחיו. לדבריו, הנתבעת בחנה את אמיתות הדיווחים על ידי השוואתם לנתוני הלווין של רכב התובע, ובכל חודש התובע הוחתם על דו"ח שעות מתוקן ומאושר שעל פיו שולמה משכורתו, אך הנתבעת לא המציאה דוחו"ת אלה.
6. המחלוקות הטעונות הכרעה, איפוא, הן:
   1. מה היו שעות עבודתו של התובע? כאמור, אין חולק על כך שה"שאטל" הראשון היה ב-04:30, אך מה הייתה שעת ה"שאטל" האחרון – האם 13:30 כטענת הנתבעת או 16:30 כטענת התובע?
   2. כמו כן, עולה מחלוקת בדבר תדירותן של ה"משימות הנוספות".
   3. האם יש לסווג את השעות בין סיום הסעה אחת לתחילת ההסעה הבאה – כשעות עבודה, אם לאו. לעניין זה – האם נכונה גרסת התובע שהוא לא היה רשאי לצאת מהבסיס ללא אישור הקצין האחראי על הנהגים?
7. בהכרעה במחלוקות אלה, נקודת המוצא הינה כקבוע בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר, לפיה בהיעדר רישומי שעות עבודה של התובע, על הנתבעת להוכיח שהתובע לא עמד לרשות העבודה בשעות להן טען, וזאת עד ל-60 שעות נוספות חודשיות. עם זאת, כעולה מנספח ה' לתצהירו, התובע טוען לעבודה בשעות נוספות בהיקף גבוה יותר, ובכל הנוגע להיקף העולה על 60 שעות נוספות חודשיות, הנטל להוכחת גרסת התובע רובץ עליו.
8. בית הדין סבור שבכל הנוגע למחלוקת בעניין שעת השאטל האחרון – יש להעדיף את גרסת התובע. מר שטרית עומת בחקירתו הנגדית עם גרסת התובע לגבי שעת השאטל האחרון. הוא עמד על גרסתו שהסעה זו הייתה ב-13:30, אך כאשר התבקש להסביר איך הוא יודע זאת, לא נתן הסבר משכנע ואף אישר שהיה על התובע להישאר עד השעה 16:00 אם נדרש לכך על ידי הצבא. הוא גם אישר שהיה שאטל נוסף שיצא בשעות אחר הצהריים אך טען שהוא בוצע על ידי נהג אחר שהתחיל את יום עבודתו בחמש. מכאן עולה מסקנה שהיו הסעות שהיה צורך לבצע בשעות שהתובע טוען להן. עיון בדיווחי השעות שהגיש התובע מעלה שבחלק מן הדיווחים, התובע פירט לא רק את מספר השעות בהן יום עבודתו עלה על 10 שעות, אלא גם את השעות עצמן. ריבוי הימים בהם נרשמו שעות אשר מאוחרות ל-16:15 תומך בגרסת התובע שבאופן רגיל היה צורך לבצע החלפת משמרות בשעה זו. בנסיבות בהן הנתבעת טוענת כי התובע הוחתם על דו"ח שעות מתוקן אך היא לא הציגה אותו או את הראיות שעל יסודן נערך.
9. באשר לתדירות ה"משימות הנוספות" שהוטלו על התובע – אמנם הנתבעת לא הוכיחה את טענתה כי היה מדובר בתדירות של פעם בשבוע בלבד, אך יש בתצהיר התובע עצמו וכן בעדותו בחקירתו הנגדית תמיכה למסקנה שלא היה מדובר בתדירות יומיומית שמנעה מהתובע לצאת להפסקות במהלך ימי העבודה. כך, התובע מסביר בתצהירו ש"במהלך החודשים הראשונים" של עבודתו במחנה ענתות הוא התבקש לבצע נסיעות של איסוף תלמידי בתי ספר מחוץ לבסיס. כמו כן, התובע מתצהירו עולה שהתובע היה רשאי, מבחינת הנתבעת, לצאת לסידורים אישיים בין ההסעות, אך מי שהתנגד לכך היה הקצין האחראי על הנהגים בבסיס. התובע הודה במהלך חקירתו הנגדית שהיו ימים שבהם הוא היה בביתו בין ההסעות, אך לטענתו זה היה רק פעם או פעמיים בחודש. עדות זו תומכת בגרסת הנתבעת לפיה הייתה לתובע אפשרות לצאת מן הבסיס בין ההסעות.
10. ובאשר לשאלה האם שעות "ההפסקות" בין משימות ההסעה הינן בגדר "שעות עבודה" – בית הדין סבור שיש להעדיף את עמדת הנתבעת, מנימוקים אלה:
11. כידוע, "שעות עבודה" מוגדרות בחוק שעות עבודה ומנוחה כ"זמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". סעיף 20(א) קובע חובה להפסיק את העבודה ביום עבודה שעולה על שש שעות, למנוחה ולסעודה, בשיעור של 3/4 שעה לפחות. עם זאת, סעיף 20(ג) מתנה את תוקפה של ההפסקה לפי סעיף 20(א) בכך שבעת הפסקה של חצי שעה או יותר העובד יהיה רשאי לצאת מן המקום שבו הוא עובד, וככל שהעובד נדרש על ידי המעביד להישאר במקום העבודה, ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.
12. התובע מתאר יום עבודה שמתחיל בשעה 04:00. הוא ביצע שני שאטלים מוקדם בבוקר – בשעה 04:30 ובשעה 6:30. השאטל הבא שהתובע ביצע היה בשעת צהריים – בשעה 12:30. הדעת נותנת שלא כל השעות בין סיום הסעה שיצאהבשעה 06:30 עד לשעה 12:30 היו שעות עבודה, ושבימים רבים התקיימו התנאים שעל פי סעיף 20(ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה, אין למנות שעות הפסקה עם שעות עבודה. נכון הוא שבהיעדר רישום מדויק של הנתבעת של שעות העבודה וההפסקה של התובע, לא ניתן לקבוע באופן מדויק באיזו שעה סיים התובע את ההסעה השניה ובאיזו שעה החל את העבודה לקראת ההסעה השלישית. אך מכלול העדויות והראיות, לרבות הודאה של התובע כי היו ימים בהם הגיע באמצע יום העבודה לביתו, מצביע על כך שככלל, בין ההסעה השניה לשלישית היו לתובע שעות הפסקה. התבטאויות שונות של התובע בתצהירו בדבר יציאות ל"סידורים אישיים" אף הן תומכות במסקנה זו.
13. בהקשר זה יש לציין, שעל פי תנאי העבודה המוסכמים בין הצדדים, נקבע כי ככלל הפסקות בין ביצוע הסעות תיחשבנה כחלק משעות העבודה, למעט הפסקות העולות על שעה. לעניין זה נקבע בהסכם העבודה:

**"שעות העבודה של העובד תהיינה כפי שיוסכם בין הצדדים מעת לעת. שעות הברוטו לא יעלו על 10 שעות כאשר ההפסקות שאינן נכללות בשעות אלה. הפסקות בין ביצוע הסעות תיחשבנה כחלק משעות העבודה של העובד וזאת למעט הפסקות העולות על שעה אשר לא תיחשבנה כחלק משעות עבודה. העובד מתחייב לנהל רישום מדוייק בקשר לשעות העבודה ההפסקות ולמסור את הרישום לידי המעביד בסוף כל חודש. בשל התפקיד בו נושא העובד, ויחסי האמון המתחייבים ממנו, לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, והעובד לא יהיה זכאי לדרוש תשלום נפרד ונוסף על פי חוק בגין עבודה בשעות נוספות או בימי שבת וחג, מעבר לסכום הקבוע בהסכם זה, המשקף בין היתר את שעות העבודה החורגות מן המקובל. הצדדים מעריכים כי עבודת העובד יהא בערך 10 שעות עבודה ברוטו ליום ועל כן מוסכם כי -25% משכר העבודה היווה תשלום גלובלי עבור ביצוע עבודה בשעות נוספות. מעבר ל-10 שעות ביום ישולם לעובד 150% מערך שעה לכל שעת עבודה".**

1. בית הדין ער לכך שהנתבעת טוענת כי התובע הפר את הסכם העבודה בכך שלא ניהל רישום של שעות ההפסקה. ככלל אין מעסיק רשאי להעביר לעובד את חובת רישום ותיעוד שעות העבודה של העובד, אך אין צורך שהנתבעת תסמוך על הטענה בדבר הפרת התחייבות התובע לפי ההסכם, בשים לב לממצאינו דלעיל לפיהם ככלל היו במהלך ימי העבודה הרגילים של התובע שעות הפסקה שאינן "שעות עבודה".
2. בנסיבות אלה, בית הדין אינו מאמץ את התחשיב שעל פיו הוגשה התביעה, שכן התחשיב מתעלם משעות ההפסקה שהיוו באופן רגיל חלק מיום העבודה של התובע.
3. כמו כן, מקובלת על בית הדין הסתייגותה של הנתבעת מהכללת זמן הנסיעה של התובע לעבודה מביתו ומהעבודה חזרה לביתו – בחשבון שעות העבודה.
4. עם זאת, הנתבעת לא סתרה את החזקה בדבר עבודת התובע במשך 60 שעות נוספות חודשיות לפי סעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר, אלא שמתלושי השכר של התובע עולה כי שולם לתובע גמול עבודה בשעות נוספות בהיקף זה (מדובר בסך של 1,906 ₪ בכל חודש בגין 30 שעות נוספות לפי ערך 125% ו-30 שעות בערך 150%, על בסיס שכר שעתי בסך 23.11 ₪ (המנה המתקבלת מחלוקת 4,300 ₪ ב-186).
5. בהתאם לכך, בית הדין מחליט לדחות את תביעת התובע לגמול עבודה בשעות נוספות.

**התביעה להשלמת פיצויי פיטורים**

1. הצדדים הסכימו, בפתח דיון ההוכחות, כי סכום דמי ההודעה המוקדמת הינו 4,000 ₪, וכי ככל שייקבע כי התובע פוטר, סכום השלמת פיצויי הפיטורים הינו 4,500, אלא אם כן יוכח שהנתבעת מסרה לתובע מכתב שחרור של קופת הפיצויים בחברת הראל, שאז סכום ההשלמה הינו 2,800 ₪.
2. המחלוקת הטעונה הכרעה בעניין זה הינה – האם התובע פוטר או התפטר.
3. גרסת התובע הינה כדלהלן: ביום 26.11.14 התובע הודיע לסדרן הנתבעת שקבע תור דחוף לקבלת עזרה ראשונה לטיפול שיניים, וקיבל אישור לסיים את יום העבודה מוקדם, אלא שבשעה 16:00, כשעה לפני התור לרופא השיניים, הוא התבקש על ידי מר שטרית לוותר על התור ולבצע הסעה. התובע סירב לכך אך לפי דרישת הנתבעת השאיר את רכב החברה ליד ביתו על מנת שייאסף על ידי החברה, ובימים הבאים – מ-27.11.14 עד 30.11.14 – התובע לא שובץ ומר שטרית סינן את שיחותיו. ביום 1.12.14 התובע התקשר לכפיר צדוק, בעל החברה, ומר שטרית ענה לטלפון ובשיחה מר שטרית אמר לו ש"הדלת פתוחה אני לא צריך אותך יותר ואין בעיה ניתן לכך מכתב פיטורים". כעבור זמן קצר התקשר אליו מר שטרית והזמינו לשימוע. התובע הגיע למשרדי הנתבעת לשימוע אצל מר זוהר צדיק, שטען לפניו כי יש נגדו תלונות רבות בדבר נהיגה בלתי זהירה. התובע טען כי מאז שהובאו לידיעתו בעבר הרחוק תלונות על נהיגה לא זהירה הוא שיפר את נהיגתו. התובע טען לפני זוהר שהוא פוטר על ידי מר שטרית שהבטיח לתת לו מכתב פיטורים אך זוהר טען שהנתבעת לא פיטרה אותו. התובע הבהיר שאי שיבוצו במשך חמישה ימים, בצירוף דבריו של מר שטרית, כמוהם כפיטורים ואין בדעתו לחזור לעבודה, וזוהר אמר לו – "תעשה מה שאתה מבין".
4. זוהר ומר שטרית העידו שהתובע הוזמן לשימוע עקב תלונות על נהיגה לא זהירה ובמהלך השימוע הוא נדרש לשפר את נהיגתו. הם העידו שהתובע ידע היטב שלמר שטרית, שהועסק כסדרן שכיר בחברה, לא הייתה סמכות לפטר את התובע.
5. כאשר בית הדין צריך להכריע בשאלה אם סיום עבודתו של עובד בא כתוצאה מהתפטרות או מפיטורים, עליו לבחון לאיזה צד מהצדדים ליחסי העבודה הייתה המוטיבציה ליזום את סיום הקשר.
6. בענייננו שוכנענו כי לנתבעת היה עניין בסיום ההתקשרות עם התובע. העובדות התומכות במסקנה זו הן אי שיבוץ התובע למשך מספר ימי עבודה לאחר האירוע של אי התייצבות התובע לקריאה שהייתה כרוכה בביטול התור שלו לרופא השיניים, וזימונו לשימוע בנימוק של תלונות על נהיגה לא זהירה, כאשר המסמכים שהנתבעת צירפה בדבר תלונות על נהיגה בלתי זהירה הינם קודמים בחודשים לא מעטים למועד סיום העבודה (מחודשים יוני ויולי 2014). לכך מצטרפים דבריו של מר שטרית בשיחה הטלפונית עם התובע. גם אם מר שטרית לא היה מוסמך לפטר את התובע, דבריו מצביעים על עניין שהיה לנתבעת להביא לקיצם את יחסי העבודה בין הצדדים.
7. העובדה שזוהר אמר לתובע בפגישה שהתקיימה ביניהם ביום 1.12.14 כי הנתבעת לא פיטרה את התובע וכי מר שטרית לא היה מוסמך לפטרו – אינה שוקלת לעניין זה. גם העובדה, שאינה במחלוקת, שהתובע עבר לגור באשדוד ושכר בה דירה, אינה משנה מסקנה זו ולעניין זה מקובלת על בית הדין עדותו של התובע כי בשיחה שקיים עם כפיר צדיק אמר לו כפיר שהנתבעת תוכל להמשיך להעסיקו לכשיעבור לגור באשדוד שכן יש לנתבעת עבודה בבסיסים באזור זה. הנתבעת לא סתרה עדות זו משלא הביאה לעדות את כפיר זוהר.
8. הנתבעת לא הוכיחה כי ניתן לתובע מכתב שחרור לחברת הראל.
9. בהתאם לכך, בית הדין מחייב את הנתבעת לשלם לתובע השלמת פיצויי פיטורים בסך 4,500 ₪ וכן דמי הודעה מוקדמת בסך 4,000 ₪.
10. אין מקום לפסיקת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים וזאת בשל מחלוקת שלדעת בית הדין יש בה ממש באשר לזכאות התובע להשלמת פיצויי פיטורים.

**סוף דבר**

1. התביעה מתקבלת חלקית.
2. הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים הבאים:
   1. השלמת פיצויי פיטורים בסך 4,500 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.12.14 עד לתשלום בפועל.
   2. דמי הודעה מוקדמת בסך 4,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.12.14 עד לתשלום בפועל.
3. בהסדר הפישור שחתמו הצדדים נקבע שפסיקת שכר טירחת עורך דין תיעשה במסגרת פסק דין זה. לפיכך בית הדין מתחשב בסכומים שנפסקו בפסק דין זה ואשר שולמו לפי הסדר הפישור שניתן לו תוקף של פסק דין, ומחייב את הנתבעת לשלם לתובע שכר טירחת עורך דין בסך 4,000 ₪.
4. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 ימים.

**ניתן היום, כ"ו ניסן תשע"ח, (11 אפריל 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

**"ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | C:\Users\ShimiG\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\017602756 משה אגל-טל.tif | |  | |  | | --- | | C:\Users\ShimiG\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\058699596 עופר נוריאני.tif | |  | גולדברג |
| **נציג ציבור** |  | **נציג ציבור** |  | **דניאל גולדברג, שופט** |