



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ע 23909-07-18

לפני: כבוד השופט יעקב אזולאי
נציגת ציבור עובדים גבי רחל מצרי-לבני

התובעת:
[Redacted]

נגד

הנתבעת:
ע"י ב"כ עו"ד אדמית בכר

פסק דין

לפנינו תביעה שעניינה זכויות מכוח יחסי עבודה וסיומם.

הרקע הצריך לענייננו

1. התובעת הועסקה בנתבעת כעובדת ניקיון בבית החולים סורוקה בבאר שבע מיום 18.6.2015 עד יום 31.7.2016, 13.5 חודשים. הנתבעת היא חברה לאספקת שירותי אבטחה וניקיון.
2. על היחסים בין הצדדים חל צו הרחבה בענף הניקיון 2014 (לחלן – יצו ההרחבה").
3. לטענת התובעת היא פוטרה לאלתר, בנסיבות שיפורטו להלן. לטענת הנתבעת התובעת נטשה את מקום העבודה.
4. התובעת תבעה את הנתבעת את זכויותיה מכוח סיום יחסי העבודה וכן רכיבים נוספים מכוח יחסי העבודה. ביום 26.5.2019 הגישה התובעת כתב תביעה מתוקן, לאחר שמחקה חלק מהרכיבים בעצת בית הדין במסגרת קדם המשפט ולאחר שהנתבעת העבירה לה דוחות הפרשות. במסגרת כתב החגנה העלתה הנתבעת טענת קיזוז בגין חלק הודעה מוקדמת וכספים ששולמו ביתר כפדיון חופשה.
5. לשם הוכחת טענותיה הגישה התובעת תצהיר. מטעם הנתבעת הוגש תצהירה של גבי עופרה גרציג (לחלן – יעופרה"), מפקחת בנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

נסיבות סיום יחסי העבודה

6. **לטענת התובעת**, היא פוטרת לאחר שהתלוננה לפני המפקחת על אלרגיה לחלק מחומרי הניקוי בהם השתמשה. נוסף לכך, לטענתה, המפקחת שלחה אותה לנקות בחדרי ניתוח ובחדרי מתים כשהיא לבדה והתובעת ביקשה שלא להישלח לשם לבדה.
בסוף חודש 07/2016 חזרה התובעת על תלונותיה בשני העניינים והמפקחת השיבה לה – **"אם לא טוב לך תלכי עכשיו הביתה ואל תחזרי יותר"**. בכך, פוטרת התובעת לאלתר, מבלי שקיבלה הודעה מוקדמת.
7. **לטענת הגנתבת, התובעת** סיימה את יום עבודתה ונעלמה, ללא התראה וללא הודעה. הממונים ניסו ליצור עמה קשר, אך היא לא שעתה להם.
8. התובעת העידה בתצהירה על האירועים המפורטים בכתב התביעה – על תחושת האלרגיה לחומרי הניקוי ועל האירוע בו נשלחה לנקות לבדה בחדרי המתים. היא ציינה את שם המפקחת, **ענת**. תצהירה זהה לכתב התביעה ולא הוסיף לבירור עובדות המקרה.
9. עופרה ציינה בתצהירה כי התובעת סיימה את יום העבודה בסוף חודש 07/2016 ונעלמה מן העבודה, ללא כל התראה מראש. עוד נטען כי היא ניסתה ליצור קשר עם התובעת – ללא הצלחה, כפי שעשו אף הממונים עליה. לדבריה, היא המפקחת היחידה מטעם הגנתבת ולא הייתה מפקחת בשם "ענת". כן העידה, כי לא היו לתובעת תלונות על אלרגיה, קשיי נשימה, צריבה בעיניים וגירוד. עופרה אף ציינה, כי נשים לא נשלחות לנקות חדרים מתים וככלל, לא מנקים חדרים מתים כאשר יש גופות. עוד הוסיפה, כי באופן גורף עובדים ממוצא אתיופי לא נשלחים לנקות חדרים מתים מתוך כבוד לאמונתם.
10. עופרה צירפה לתצהירה טופס 102 – דו"ח תקופות עיסוק של המוסד לביטוח לאומי, ממנו עולה כי התובעת התחילה לעבוד במקום אחר בחודש 08/2016, בסמיכות להתפטרותה.
11. התובעת העידה בפנינו כי התקשרו אליה רק לאחר שבועיים, לאחר שכבר התקבלה למקום עבודה אחר (עמ' 8 ש' 19). באשר לטענת התובעת כי היא נשלחה לנקות בחדרי המתים מסרה בעדותה:

- "ש. אני רוצה להבין, לשיטתך בזמן העבודה ביקשו ממך לנקות חדרים מתים?**
- ת. קודם כל יורדים למטה לקומה 2 אבל אני לא יכולה לעבוד לבד ב-2.**
- ש. ואז מה קרה? אמרת שאת לא יכולה לעבוד אז אמרו לך לכי הביתה באותו רגע?**
- ת. הלכתי למשרד, המשרד היה סגור אז אני הלכתי הביתה.**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

ש. ירדת למטה, למינוס 2, היה מפחיד מאוד לא רצית להיות שם, עלית למעלה למשרד הוא היה סגור ולא רצית להיות שם אז הלכת הביתה?

ת. כן.

ש. באיזה יום חזרת לעבודה? למחרת? התקשרת למישהו?

ת. לא חזרתי. אני התחלתי עבודה במקום אחר. אחרי שבועיים התקשרו אליי."

(עמ' 8 ש' 20-28)

- בחמשך נשאלה התובעת אם היא החליטה באותו יום (31.7.2016) שהיא הולכת, והיא השיבה בחיוב "נכון" (עמ' 8 ש' 31).
12. התובעת עוד מסרה כי במהלך עבודתה אצל הנתבעת היא ביצעה בדיקות רפואיות בשל תסמיני האלרגיה (עמ' 10 ש' 21 – עמ' 11 ש' 3).
13. כמו כן ציינה התובעת כי מנחלת בשם אוריקה היא זו שקיבלה אותה לעבודה, הסבירה לה את שעת ההגעה ומה מטלות התפקיד שהיתה אמורה לבצע. היא ציינה כי חתמה על ההודעה לעובד מבלי שהבינה את תוכן המסמך עליו חתמה. היא אישרה כי את דבריה של אוריקה תרגם לח עובד אתיופי אחר שעבד במקום.
- התובעת השיבה בחיוב כי היא מכירה את עופרה, שהיא "יושבת במשרד", אך ענת הייתה המפקחת עליה בפועל (עמ' 11-12). לדבריה – "התווכחתי עם ענת, הלכתי למשרד הוא היה סגור ואז הלכתי הביתה." (עמ' 11 ש' 16). התובעת נשאלה לשם מה הלכת למשרד? והיא השיבה – כדי לשאול את עופרה (עמ' 11 ש' 17-20).
14. עופרה העידה בפנינו כי היא התקשרה ביוזמתה אל התובעת, ולא זכתה למענה. לדבריה התקשרה יום או יומיים לאחר שעזבה. היא לא ניסתה להתקשר שוב ולא ידעה לציין אם גורם נוסף מטעם הנתבעת ניסה אף הוא (עמ' 16-17). כמו כן ניסתה ליצור קשר כדי לשאול לאן התובעת נעלמה (עמ' 21 ש' 9-11). היא אישרה בפנינו כי לא הייתה מפקחת או אחראית בשם ענת. לדבריה, הייתה מנחלת משק בשם ענת (עמ' 20 ש' 27-28).
15. כפי שעולה באופן ברור מעדותה של התובעת בפנינו, דבריה עומדים בסתירה לאמור בתצהירה ובכתב התביעה, התובעת בחרה על דעת עצמה לעזוב את מקום העבודה, מבלי שהודיעה לאיש. גם אם קיבלה הנחיה שלא הייתה מוכנה לבצע, לדבריה הוויכוח שלת היה עם ענת, אך היא ידעה שאחראית עליה היא עופרה – שכן הלכה לחדרה כדי לשאול אותה – כפי שהעידה.
- התובעת ציינה בהגינותה, מאחר שעופרה לא הייתה בחדרה היא הלכה. דהיינו – היא הלכה מבלי ליידע את האחראית עליה, עקב ויכוח שתתנהל בינה לבין עובדת אחרת – חיזוק לעובדה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סי"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

- כי התובעת ידעה כי עופרה היא הגורם האחראי עולה מחניסיון של התובעת לאתר את עופרה בחדרה.
16. התובעת אף שינתה גרסאותיה באשר למועד תחילת עבודתה בחברת החדשה בה עבדה. לפי סעיף 54 לתצהיר היא ציינה כי תחלת לעבוד שם ביום 3.8.2016, אך לפי עדותה היא תחלה לעבוד שם שבועיים לאחר סיום העסקתה בנתבעת (עמ' 9).
17. מאופן מתן התשובות ניכר כי התובעת ניסתה להתחמק מלהשיב עניינית לשאלות שנשאלה ומטעם זה לא מצאנו כדי לקבל את גרסתה לעניין זה. ראוי כי חדברים ייאמרו כבר בשלב זה, התובעת הותירה בנו רושם לא מהימן. דרך הילוכה של התובעת לימדה על גרסאות שטולדו במענה לשאלות קונקרטיים שחוצגו בפניה. אין תלימה בין חדברים שטענה בתצהירה ובכתב התביעה לדברים שנאמרו בפנינו. אין חדברים מכוונים בהכרח לתוכן עדותה של התובעת, שכאמור לוותה באי בהירות ובניסיון פתלתל להיצמד לגרסה הנחה בעיניה בזמן נתון, כי אם ובעיקר לדרך המתחמקת במתן התשובות ובעיקר לאופן התנהלותה בזמן אמת. בסיכומו של פרק זה, ייאמר כי תעולה מניתוח העובדות ומארג הראיות גם יחד, מניב מסקנה כי התובעת לא הוכיחה כי היא פוטררה.
18. זאת ועוד. לא ברור מדוע בחרה התובעת להגיש את התביעה שנתיים לאחר קרות האירועים, באופן אשר יתכן שתסב גם לה נזק ראייתי. כך למשל, התובעת לא תמכה טענתה ביחס לתגובות אלרגיות לחומרי ניקוי – היא טענה שפנתה לייפוץ רפואי, אולם לא הביאה כל מסמך או תיעוד רפואי בעניין, עשה שסביר שהיו נגישים לה ושיכלה להמציאם בקלות.
19. מצאנו כי גם טענתה לגבי ניקוי חדר המתים לא נתמכה בראיות נוספות – עדויות עובדים אחרים או סידור עבודה לדוגמה, ולא הוכחה.
20. בחקשר זה ייאמר כי נטל החוכחה רובץ על כתפיה וסביר כי בחליך גילוי מסמכים ניתן היה לגלות את סידורי העבודה ושיבוצי המקומות.
21. ככלל, אי הבאת עד רלוונטי מעוררת, מדרך הטבע, את החשד כי יש דברים בגו, וכי צד שנמנע מהבאת עד חושש מעדותו ומחשיפתו לחקירה נגדית, כך שנוצרת הנחה לרעת גרסתו של אותו צד (ראו ע"א 641/87 קלוגר נ' החברה הישראלית לטרקטורים וציון בע"מ פד"י (1) 239 (245)). לעניין זה, יפים דבריו של כבוד השופט י" מלץ בע"א 55/89 קומל (נתיגה עצמית) בע"מ נ' טלקאר חברה בע"מ פד"י מד(4) 603 595 (1990):
- "כלל הנקוט בידי בית המשפט מימים ימימה, שמעמידים בעל דין בחזקתו, שלא ימונע מבית המשפט ראייה שהיא לטובתו, ואם נמונע מהבאת ראייה רלבנטית שהיא בהישג ידו ואין לו לכך הסבר סביר, ניתן להסיק שאילו הובאה הראיה היתה מועלת נגדו."**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סי"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

22. מנגד, ראוי לציין כי עדותה של עופרה הותירה עלינו רושם מהימן. היא השיבה לשאלות באופן ברור והתרשמנו כי דבריה שיקפו מציאות כהווייתה ובעיקר את קרות האירועים בפועל ביחסי הצדדים ובסיומם, ככל שזיכרונה לא הטעה אותה.
23. שוכנענו כי היא הייתה המפקחת היחידה ובעלת הסמכות הבלעדית לסיום יחסי עבודה. עוד שוכנענו שאף התובעת ידעה שכך הדבר, אך בחרה, משיקוליה ועל דעת עצמה, לעזוב את מקום העבודה ולנתק קשר עם הנתבעת.
24. בהתאם לאמור לעיל, אנו קובעים כי התובעת עזבה את העבודה מבלי שתודיעה על כך. אנו דוחים את גרסת התובעת לפיה היא פוטרה ממקום העבודה, שוכנענו כי עזיבת מקום העבודה הייתה החלטה שלת ועל דעתה בלבד.

פיצוי בגין העדר שימוע ואי מתן הודעה לעובד

25. **לטענת התובעת**, היא פוטרה ללא שימוע ומבלי שטענותיה נשמעו. על כן, היא זכאית לפיצוי בסך של 10,000 ₪. נוסף לכך, היא לא קיבלה "הודעה לעובד" וזכויותיה לא חוסברו לה בשפתח, ועל כן היא זכאית לפיצוי מכוח חוק הודעה לעובד, בסך של 8,000 ₪.
26. **לטענת הנתבעת**, התובעת היא שהתפטרה ועל כן לא היה מקום לערוך לה שימוע. כן טענה הנתבעת כי התובעת קיבלה הודעה לעובד בעברית, ושחיה מבינה עברית. פרטי הודעה חוסברו לה וחיה חתמה עליה מרצונה החופשי ללא כל הסתייגות.
27. מאחר שדחינו את טענתה של התובעת לפיה היא פוטרה, הרי שאנו דוחים את הטענה כי היא זכאית לפיצוי בגין העדר שימוע. מאחר שכפי שהובהר לעיל, הוכח בפנינו, כי התובעת עזבה את הנתבעת על דעת עצמה ובלי שפוטרה, ברי כי אין לפצות אותה בגין רכיב תביעה זה.
28. באשר לפיצוי בגין הודעה לעובד – התובעת קיבלה וחתמה על מסמך הודעה לעובד מרצונה, כפי שצורף כנספח ז' לתצהיר הנתבעת. ההודעה הייתה בשפה העברית. לדבריה, בעדותה היא חתמה מבלי לדעת על מה היא חותמת. היא העידה ואף אישרה במהלך עדותה כי אוריקה הסבירה לה את תנאי העבודה ו"זה שעובד בסודוקה בא ותרגם לי את מה שצריך לעשות." (עמ' 12 ש" 28).
29. מדבריה של התובעת ניבט כי היה אדם ששימש מתורגמן מטעמה שדאג להסביר לה בשפתה את תנאי העבודה ואת משימותיה. ככל שלא הבינה, היא יכלה לבקש סיוע או הסבר נוסף מאדם הדובר את שפתה שחיה נוכח.
30. על כן, אנו דוחים את הדרישה לפיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד בשפתה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סי"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

הודעה מוקדמת

31. **לטענת התובעת**, נוכח הנסיבות בהן פוטרה, היא זכאית לדמי הודעה מוקדמת בשווי של שכר חודשי בסך של 4,930 ₪.
32. **לטענת הנתבעת**, התובעת היא זו שהתפרטה ביוזמתה, ועל כן היא זו שחייבת במתן הודעה מוקדמת. הנתבעת עתרה לקיזוז של 4,858 ₪ בגין חלף הודעה מוקדמת, מכל סכום שייפסק ככל שייפסק.
33. כאמור לעיל, הוכח כי התובעת התפטרה מעבודתה, ולמעשה עזבה בלי לחודיע על כך ובלי שמסרה הודעה מוקדמת. גם לאחר מכן כאשר עזרה נישתה ליצור קשר עם התובעת היא לא ענתה. אשר על כן, התובעת לא זכאית לחלף הודעה מוקדמת. מנגד, אנו קובעים, כי הנתבעת זכאית לקיזוז בגין חלף הודעה מוקדמת.

פיצויי פיטורים

34. **לטענת התובעת**, הנתבעת הפרישה לה סך של 5,617 ₪ במקום 5,967 ₪ שהייתה אמורה להפריש, לכן היא חבה בהפרש של 350 ₪.
35. **לטענת הנתבעת** הופרשו לטובת התובעת כספים בגין פיצויי פיטורים כדין.
36. בהתאם לנספח 2 לתצהירה של התובעת, "דו"ח פירוט חקירות ותשלומים", נצברו לתובעת 5,617 ₪ לטובת פיצויים.
37. סעיף 9 לצו ההרחבה קובע כי הפרשות המעסיק לפיצויי פיטורים יהיו בשיעור של 8.33% מרכיבי השכר המפורטים בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 (להלן – "חוק פיצויי פיטורים"), לרבות שכר יסוד, תוספת ותקן, דמי חופשה, דמי מחלה ותשלום בגין חגים (להלן – "השכר הקובע"). בעד שעות נוספות יופרשו 6% לפיצויי פיטורים.
38. בתצהיר התובעת הופיע חישוב לפיו על הנתבעת היה להפריש מסך תשלומים של 68,590 ₪ 8.33% עבור פיצויי פיטורים. הסכום כלל – שכר יסוד, דמי חופשה, ימי חג ודמי הבראה.
39. ואולם, לפי צו ההרחבה דמי הבראה אינם רכיב נמנו נדרש להפריש לטובת פיצויי פיטורים.
40. על כן, איננו מקבלים את חישוב התובעת לתשלום הפרש פיצויי פיטורים. התובעת לא תוכיחה כי ישנו פער של 350 ₪ בין חקירות הנתבעת לפיצויי פיטורים לבין זכאות התובעת, ועל כן תביעת התובעת לפיצויי פיטורים - נדחתה.

הפרשה לתגמולים

41. **לטענת התובעת**, הנתבעת הפרישה לה סך של 5,249 ₪ במקום 5,513 ₪ שהייתה אמורה להפריש, לכן היא חבה בהפרש של 249 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

42. **לטענת התובעת** הופרשו לטובת התובעת כספים כדין מהיום הראשון להעסקתה.
43. מכוח סעיף 9 לצו ההרחבה ההפרשות לתגמולים תן בשיעור של 7.5% מחשכר הקובע ומהשעות הנוספות.
44. בדומה לחישוב פיצויי הפיטורים, חישוב ההפרשה לתגמולים שבוצע על ידי התובעת בתצהירה כלל את דמי החבראה וסכום מוטעה של דמי חתנים. כאמור לעיל, לפי צו ההרחבה דמי החבראה אינם חלק מחשכר הקובע, ולכן מעסיק אינו מחויב להפריש מהם סכום לתגמולים. משכך, הרי שתחשיב התובעת שגוי מיסודו.
45. מגזירה שוות, דין התביעה להפרשה לתגמולים, **להידחות**.

פדיון חופשה

46. **לטענת התובעת**, היא לא הוצאה לחופשה ולא שולמו לה ימי חופשה. היא ציינה כי התובעת הפקידה לחשבונת פדיון ימי חופשה בסך של 3,019 ₪.
47. **לטענת התובעת**, התובעת הייתה זכאית ל-10 ימי חופשה בשנה בהתאם לצו ההרחבה, ונצברו לטובתה מספר ימי חופשה ביתר. ערכו של יום חופשה הוא 154 ₪, בהתאם לחוק חופשה שנתית. מאחר שהנתבעת העבירה אל התובעת כספים ביתר בגין ימי חופשה, היא עותרת לקיזוז בסך של 1,023 ₪, אשר שולמו לה ביתר.
48. סעיף 15 לצו ההרחבה קובע כי עובד זכאי ל-10 ימי חופשה בשנה עבור עובד העובד 5 ימים בשבוע.
49. התובעת לא הוכיחה כי עבדה 6 ימים בשבוע. התובעת עבדה 13 חודשים ועל כן זכאותה עומדת על 10.83 ימי חופשה ביחס לכל התקופה מושא התביעה.
50. התובעת זנחה בסיכומיה את רכיב פדיון החופשה ולא כימתה אותו בכתב התביעה או בתצהירה. לעומת זאת, הנתבעת טענה לקיזוז סך של 1,023 ₪ אשר שולמו לתובעת ביתר בגין רכיב זה.
51. בר"ע (ארצי) 15-06-2853 גיימן עבודות השמל ובקרת בע"מ נ' ולדימיר שישקין (פורסם בגבו, 14.2.2016) נזכר כי "חלכה פסוקה היא כי אין המעסיק רשאי לבטל תטבה שניתנה לעובד לפני משורת הדין, כתגובה להגשת תביעה על ידי העובד לתשלום זכויות אחרות המגיעות לו". בע"ע (ארצי) 16-09-45431 אלכס גורביץ נ' מדינת ישראל נ' רשות המסים (פורסם נבו, 16.1.2018) נקבע כי גם כאשר ניתנה הטבה לעובד בטעות, לא תעמוד לו זכות חקיקה כאשר עובד יגיש נגדו תביעה. בע"ע (ארצי) 00/1260 אברהם מרקוביץ נ' אקורד הנדסה בע"מ (פורסם בגבו, 5.8.2002) נקבע כי ניתן להחריג מקרים בהם יש הסכם בין העובד לבין המעסיק המאפשר קיזוז מעין זה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ש"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

52. מהמקובץ עולה כי טענת הקיזוז אשר נטענת על ידי מעסיק צריכה להיות מגובה בהסכם קיזוז, להיעשות תוך זמן סביר ובתום לב, ולא כתגובה לתביעה שהוגשה נגדו. אשר על כן, דין טענת הקיזוז בגין תשלום פדיון חופשה ביתר - להידחות.

דמי חגים

53. לטענת התובעת, היא זכאית ל-9 ימי חג לפי 200 שו ליום, דהיינו – 1,800 ש"ח, מהם שולמו לה 975 ש"ח בלבד. על כן היא זכאית להפרש של 825 ש"ח בגין ימי חג.
54. לטענת התובעת התובעת לא עומדת בדרישות צו ההרחבה כדי להיות זכאית לדמי חג. כאשר הייתה זכאית, היא קיבלה דמי חגים.
55. סעיף 19 לצו ההרחבה קובע כי זכאות עובד לתשלום בגין חגים היא לאחר 3 חודשי עבודה. הזכאות לתשעה ימי חג היא לעובד שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג – יום לפני ויום אחרי. עובד בשכר לא יהיה זכאי לתשלום בגין יום חג החל בשבת.
56. לפי הפסיקה, על התובע מוטל הנטל להוכיח זכאותו לתשלום עבור ימי החג ולהראות כי ימי החג לא נפלו ביום המנוחה השבועי. בע"ע 13-07-47268 אלכסנדר איליאסייב נ' כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (פורסם בנבו, 19.2.2017), עמד בית הדין הארצי עמד על החשיבות בפירוט תביעה לדמי חג וקבע כי:

"בתביעה לדמי חגים יש לבחון קיומה של זכאות לדמי חגים לגבי כל חג וחג, בשים לב להוראות המקור הנורמטיבי שחל. משכך, הנטל המוטל על העובד התובע דמי חגים הוא לפרט את ימי החג שבגינם הוא תובע, על מנת להראות כי מדובר ביום חג שעשויה לקום לו זכאות בגינו – למשל כי החג לא חל בשלושת חודשי העבודת הראשונים או ביום שבת... אין מקום לנקוט תביעה גורפת שתיא מכפלה של הוותק במספר ימי החג השנתיים, אלא יש לפרט במדויק את ימי החג המזכים".

57. בעניינינו, התובעת לא פירטה כנדרש את תביעתה לדמי חגים. התובעת לא הפחיתה מהסכום הנטען 3 חודשי עבודה ראשונים.
58. במצב דברים זה, אין בידינו לקבוע את זכאותה של התובעת, ככל שזכאית, בשים לב לכך כי הנתבעת שילמה דמי חגים ואף הצביעה בסיכומיה על מועדים ספצימיים בחם התובעת לא הייתה זכאית לתשלום מאחר שלא עבדה בימים הסמוכים לחג.
59. על כן, תביעת התובעת לתשלום דמי חגים, נדחת.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סי"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

דמי הבראה

60. התובעת טענה כי היא זכאית להפרש בסך של 806 ₪ בגין דמי הבראה, מאחר שקיבלה 2,500 ₪ ולא 3,316 ₪ להם היא זכאית.
61. לטענת הנתבעת, התובעת קיבלה את מלוא דמי הבראה, בהתאם להיקף העסקתה (74%) ולשווי יום הבראה.
62. סעיף 11 לצו החרחבה קובע כי שווי יום הבראה הוא 423 ₪ וכי עובד בשלוש שנותיו הראשונות זכאי ל-7 ימי הבראה בשנה.
63. נציין כי לא ברור מהיכן שאבה הנתבעת את הנתון עת קבעה כי התובעת עבדה בייחוק של 74% בלבד. מחישוב סך השעות הרגילות שעבדה התובעת עולה כי היא עבדה 93% משרת, וזאת מבלי שחושבו השעות הנוספות שביצעה:

חודש	מספר שעות רגילות בחודש	אחוז
יול-15	190	102%
אוג-15	149	80%
ספט-15	145	78%
אוק-15	178	96%
נוב-15	176	95%
דצמ-15	186	100%
ינו-16	186	100%
פבר-16	184	99%
מרץ-16	199	107%
אפר-16	167	90%
מאי-16	176	95%
יוני-16	176	95%
יול-16	143.75	77%
	מוצע:	93%

64. גם בייחודעה לעובד, לא נקב אחוז משרה השונה מ-100%, אלא רק השכר השעתי.
65. בהתאם ל-13 חודשי העסקה זכאית התובעת ל-7.58 ימי הבראה בשווי של 423 ₪, דהיינו 3,206 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ע 18-07-23909 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ

66. לפי תלושי השכר התובעת קיבלה דמי הבראה כדלקמן:

• חודש 06/2016 – 2510 ₪

• חודש 06/2017 – 164 ₪

• סך כולל – 2674 ₪.

67. על כן, חבה הנתבעת בהפרש התשלום בגין דמי הבראה, בסך של 532 ₪.

תוספת ותק

68. לטענת התובעת, היא זכאית לסך של 70 ₪ תוספת ותק עבור התקופה שעבדה מעבר לשנה.

בתצהיר נקבה בסכום של 18 ₪ לחם טענה שהיא זכאית, לאחר הפחתת 52 ₪ ששולמו.

69. לטענת הנתבעת, התובעת קיבלה את התוספת המגיעה לה בגין ותק בתלוש השכר לחודש 07/2016.

70. התובעת זנחה בסיכומיה את טענתה לזכאות לתוספת ותק, ועל כן התביעה לרכיב זה - נדחית.

הפרשה לקרן השתלמות

71. התובעת טענה, שהיא זכאית להפרשה לקרן השתלמות. הנתבעת הפרישה לה סך של 4,368 ₪ בלבד, ונותרה חייבת סך של 1,240 ₪.

72. לטענת הנתבעת, הופרשו לטובת התובעת כספים כדין מהיום הראשון להעסקתה.

73. בהתאם לסעיף 10 לצו החרחבת - מעסיק יפריש לקרן השתלמות 7.5% מהשכר הקובע בתוספת דמי ההבראה.

74. השכר הקובע בענייננו הוא מורכב מהנתונים המופיעים בסעיף 29 לתצהיר התובעת (בחעדור חישוב מטעם הנתבעת), בשינוי השכר עבור דמי חגים מ-1,800 ₪ ל-975 ₪ אשר שולמו בפועל (ראו לעניין זה: חישוב השכר הקובע בפרק פיצויי פיטורים לעיל). כמו כן יש לחשב את דמי ההבראה לפי זכאותה המלאה של התובעת – 3,206 ₪. דחינו – סך השכר הקובע לעניין הפרשות לקרן השתלמות הוא 72,565 ₪, ו-7.5% מהווים 5,442 ₪.

75. מעיון באישור ההפקדות על שם התובעת לקרן השתלמות (נספח ו' לתצהיר התובעת) עולה כי חופקדו עבור התובעת 4,368 ₪. על כן, הנתבעת חבת לתובעת הפרש בסך של 1,074 ₪.

הפרש שעות עבודה מעל 43 לשבוע – שעות נוספות

76. לטענת התובעת היא עבדה 6 ימים בשבוע, 5 שעות נוספות מעבר ל-43 שעות שבועיות, אך קיבלה תשלום עבורם כשעה רגילה לפי 100%. על כן, זכאית להפרש, בסך של 2,900 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סי"ע 23909-07-18 עלמנש נ' שלג לבן (1986) בע"מ


77. **לטענת הנתבעת**, התובעת לא עבדה 6 ימים בשבוע במרבית השבועות, אלא חמישה ימים בשבוע, כפי שאף עולה מדו"חות הנוכחות.
78. כאשר עבדה שעות נוספות התובעת קיבלה תגמול בהתאם לדין.
79. מעיון בדו"חות הנוכחות (נספח א 1 לכתב ההגנה) עולה כי בחלק מהשבועות עבדה התובעת כאמור חמישה ימים בשבוע ובחלק מהשבועות עבדה שישה ימים בשבוע. עוד עולה כי במרבית השבועות בהם עבדה בימי שישי, התובעת לא עבדה ביום אחר באותו שבוע.
80. נוסף לכך, מעיון בתלושי השכר עולה כי התובעת קיבלה במרבית חודשי העסקתה, שעות נוספות אשר חולקו לשעות נוספות של 125% ושעות נוספות של 150%.
81. התובעת לא הוכיחה העדר הלימה בין דוחות הנוכחות לבין תלושי השכר ולא פירטה את טענתה לפיה היא זכאית לתשלום עבור שעות נוספות מעבר לשעות אשר שולמו לה.
82. למעשה, בתביעת התובעת היא התעלמה כליל מכך ששולמו לה שעות נוספות.
83. בהתאם לאמור, הרי שדין תביעת התובעת לתשלום שעות נוספות להידחות.

סוף דבר

84. התביעה לתשלום פיצוי בגין העדר שימוע, הודעה לעובד, הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, הפרשה לתגמולים, חופשה דמי חגים, תוספת ותק ושעות נוספות – נדחת.
85. הנתבעת אמנם חבה לתובעת, סך של 532 ₪ בגין דמי הבראה וסך של 1,074 ₪ בגין קרן השתלמות (סה"כ 1606 ₪). ואולם תבות זו מתקזזת עם זכאותה של הנתבעת לתשלום בגין חלק הודעה מוקדמת בה חבה התובעת.
86. בשאלת ההוצאות היה ראוי להשית על התובעת הוצאות בשל היגררותה של הנתבעת לתביעה עקרה שלא לצורך, ואולם בשל היותה של התובעת מצויה בחסרון כיס ומטוח לחמה מצומצם, לפני משורת הדין איננו פוסקים לה הוצאות.

ניתן היום, כ' אב תשפ"א, 29 יולי 2021, בהעדר הצדדים.


 יעקב אזולאי, שופט


 רחל מצרי לבני,
 נציגת איגוד