בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 78096-01-23

08 נובמבר 2026

לפני :
כב' השופט יוסף רחמים
נציגת ציבור (עובדים) גב' דליה גלדוני

התובע: **עטיה דויך**
ע"י ב"כ עו"ד בשיר עיסא

נגד

הנתבעת: **מתקני פסגות בע"מ**
ע"י ב"כ עו"ד צבי שטרסברג

פסק דין

לפנינו תביעתו של מר עטיה דויך (להלן: "**התובע**") לתשלום פיצויים עבור זכויות סוציאליות שונות הנובעות מתקופת עבודתו בחברת מתקני פסגות בע"מ (להלן: "**הנתבעת**").

העובדות שאינן שנויות במחלוקת

1. התובע, תושב אזור יהודה ושומרון, הועסק כעובד כללי במפעל הנתבעת ביישוב פסגות.
2. התובע הועסק בשירות הנתבעת בשתי תקופות העסקה: **הראשונה**, החלה בשלהי שנת 2012; **השנייה**, הסתיימה ביום 18.8.2022. בין הצדדים ישנה מחלוקת מתי הסתיימה תקופת ההעסקה הראשונה, ומתי החלה תקופת ההעסקה השנייה.
3. מוסכם על הצדדים כי יום עבודתו האחרון של התובע אצל הנתבעת היה ביום 18.8.2022, ובמועד זה חדל מעבודתו בפועל.

טענות הצדדים בתמצית

טענות התובע

4. לטענת התובע הוא הועסק על ידי הנתבעת כפועל שיפוצים ובניין במפעלה שביישוב פסגות. מתכונת עבודתו הייתה חמישה ימים בשבוע, בין השעות 7:00-16:00 (9 שעות ליום עבודה), ושכרו שולם על בסיס יומי בסך 350 ₪ ליום עבודה.

5. בכתב התביעה ובתצהיר העדות הראשית שהגיש לבית הדין, טען התובע כי עבד אצל הנתבעת עשר שנים ברציפות, החל מיום 21.10.2012 ועד ליום 18.8.2022. אולם בפתח דיון ההוכחות התובע ביקש לחזור בו מתצהירו זו, וטען כי לא עבד ברציפות, אלא בשתי תקופות העסקה: הראשונה החל מיום 21.10.2012 ועד ליום 18.9.2014, והשנייה החל מיום 29.8.2016 ועד ליום 18.8.2022[1].

6. לטענת התובע על יחסי העבודה בין הצדדים חלו צווי ההרחבה בענף התעשייה, וכן צווי ההרחבה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה. לשיטתו, ומכוח צווי ההרחבה, היה על הנתבעת לקדמו בדרגה ולהוסיף לשכרו תוספת שכר כל שנתיים, החל מיום תחילת עבודתו. משהנתבעת לא עשתה כן, עותר הוא לתשלום הפרשי שכר.

7. לטענתו, במועד תחילת העסקתו ובמהלכה לא נמסרה לו הודעה בכתב על תנאי עבודתו או על שינויים בהם, וכן לא הונפקו לו ולא נמסרו לידיו תלושי שכר כדין. בשל כך הוא עותר לפיצוי בגין כל אחד מן המחדלים הנטענים.

8. עוד טוען התובע כי לא שולמו לו מלוא הזכויות הנובעות מתקופת עבודתו, והוא עותר לפיצוי בגין דמי הבראה, פדיון ימי חופשה, דמי חגים, החזר הוצאות נסיעה, ופיצוי בגין אי-ביצוע הפקדות פנסיוניות כדין לקרן לפנסיה ולקופת פיצויי פיטורים.

9. אשר לנסיבות סיום העסקתו, התובע טוען כי ביום 18.8.2022 הוא פוטר עקב ויכוח בעניין תנאי עבודתו, מבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת מצד הנתבעת. בהתאם, הוא עותר לקבלת פיצויי פיטורים ולפיצוי עבור לחלף הודעה מוקדמת.

<u>טענות הנתבעת</u>

10. הנתבעת חולקת על טענות התובע להעסקה רציפה על ידה. לטענתה, התובע הועסק בשתי תקופות העסקה נפרדות: הראשונה, החל מחודש דצמבר 2012 ועד לחודש אפריל 2015; השנייה, החל מיום 1.6.2020 ועד ליום 18.8.2022. אשר על כן, לטענתה, התביעה בגין התקופה הראשונה התיישנה. אשר לפרק הזמן שבין שתי התקופות, הנתבעת טוענת כי התובע לא עבד בשירותיה בפועל.

11. הנתבעת מכחישה את תחולת צווי ההרחבה בענף התעשייה ובענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה על יחסי העבודה. לטענתה, פעילותה כוללת אמנם ייצור, אך גם מסחר, עבודות בנייה ופרויקטים בשטח, שיווק ומכירות. לטענתה, הייצור במפעלה מהווה כשליש מפעילות החברה בלבד. על כן הנתבעת דוחה גם את התביעה להפרשי שכר בגין אי-קידום בדרגה, בטענה שאין לה בסיס בדין או בהסכם.

[1] עמ' 1 לפרוטוקול הדיון מיום 27.10.2025, שורות 17-19.

12. ביחס לתקופת ההעסקה השנייה, הנתבעת טוענת כי לתובע נמסרה הודעה על תנאי עבודתו ובה פורטו שכרו השעתי והחזר הוצאות נסיעה. לדבריה, שכרו שולם לפי שעות עבודה בפועל ("שכר שעתי"), כעולה מדוחות הנוכחות שלו, ולא על בסיס יומי, כטענת התובע. הנתבעת מוסיפה כי רכיב ה"תמריץ" שנכלל בתלושי השכר שולם בגין יעדים שסוכמו בעל פה עם מנהל העבודה, וכי אין מדובר ברכיב פיקטיבי.

13. לטענת הנתבעת, בתקופת העסקתו השנייה שולמו לתובע מלוא זכויותיו, לרבות בגין דמי הבראה, ימי חופשה, דמי חגים והחזר נסיעות, כמשתקף בתלושי השכר ובדוחות הנוכחות. היא מוסיפה כי תלושי השכר הונפקו ונמסרו לתובע מדי חודש. לטענתה, משלא הועסק בתקופה שבין שתי תקופות ההעסקה, לא קמה לה חובה להנפיק לו תלושי שכר בגינה.

14. אשר להפקדות הפנסיוניות, הנתבעת טוענת כי החל מינואר 2021 הפקידה עבור התובע כספים לקרן הפנסיה ולקופת פיצויי הפיטורים בקופה המתנהלת בחברת "מיטב דש", בהתאם לבחירתו. הנתבעת מאשרת כי נותרה יתרת תשלום בגין הפקדות פנסיוניות לזכות התובע ולטענתה היא הציעה להעביר אותה לידיו, אך הוא לא מסר לה פרטים שיאפשרו את העברתה.

15. הנתבעת מכחישה כי פיטרה את התובע. לטענתה, התובע התפטר מיוזמתו בלי שנתן הודעה מוקדמת, ובכך גרם לה נזקים.

16. לבסוף יצוין, כי הנתבעת עתרה בכתב ההגנה למחיקה התביעה על הסף בשל אי-ציון מענו ופרטי ההתקשרות של התובע בכתב התביעה. עוד היא טוענת כי התביעה הועמדה מלכתחילה על סכום מופרז ובלתי מבוסס, וכי התובע נקב במהלך ההליך בסכומי תביעה שונים.

ההליכים בפני בית הדין

17. ביום 8.4.2024 התקיים דיון מוקדם בפני חברי, כב' השופט אלעד שביון. ניסיונותיהם של הצדדים להגיע להסדר פשרה ביניהם לא צלחו, והתיק עבר לשלב ההוכחות.

18. ביום 27.10.2025 התקיים דיון הוכחות בפני בית הדין, אשר במסגרתו נחקרו בחקירה נגדית על תצהירי העדות הראשית שהגישו התובע, וכן נציג הנתבעת, מר אליסף פלס, מנהל הנתבעת (להלן: "**מר פלס**"). יצוין כי הצדדים הסכימו שדיון יתקיים ללא נציג ציבור שני.

בתום הדיון הורה בית הדין לצדדים על הגשת סיכומי בכתב, וכך נעשה.

דיון והכרעה

תקופת העבודה וטענת ההתיישנות

19. כאמור לעיל, בכתב התביעה ובתצהירו, טען התובע כי הוא הועסק בשירות הנתבעת במשך עשר שנים ברציפות, החל מיום 21.10.2012 ועד ליום 18.8.2022. עם זאת, בפתח דיון ההוכחות, ובניגוד לאמור במפורש בתצהירו, הבהיר בא-כוחו כי "**התובע מבקש לחזור בו מהטענה בדבר תקופת העבודה הנטענת**". זאת בלי שניתן הסבר לסיבה בגינה שינה התובע את הצהרותיו בדבר רציפות ההעסקה.

בהתאם לטענתו החדשה במעמד הדיון, תקופת העסקתו בנתבעת לא הייתה רציפה, אלא הוא הועסק בשתי תקופות העסקה נפרדות: הראשונה, החל מיום 21.10.2012 ועד ליום 18.9.2014 (להלן: "**תקופת העסקה הראשונה**"), והשנייה, החל מיום 29.8.2016 ועד ליום 18.8.2022 (להלן: "**תקופת העסקה השנייה**"). עוד ביקש התובע למקד את תביעתו בתקופת ההעסקה השנייה, אשר לא התיישנה.

20. וכך העיד בעניין זה התובע בחקירתו הנגדית[2]:

"עו"ד שטסברג: תאשר לי בבקשה שבכל תקופת העסקתך, בכל 10 השנים הרצופות האלה עבדת עם אנשים נוספים לא לבד עם עוד אנשים?

העד, מר דויך: לא הרבה. עבדתי מ-2012 ל-2014 עבדתי אצל מתקני פסגות. הפסקתי, חזרתי לעבודה 2012 ל-2022.

עו"ד שטסברג: רגע, עכשיו אני לא מבין אותך אני מצטער. מקודם אמרת שעבדת 10 שנים מלאות מ-2012 עד 2022 במתקני פסגות. אמת?

העד, מר דויך: לא מלאות.

עו"ד שטסברג: לא מלאות?

העד, מר דויך: אני עבדתי ב-2012 ל-2014. הפסקתי קצת חזרתי לעבודה ב-2016 ל-2022.

עו"ד שטסברג: מעניין. למה את זה לא כתבת בתצהיר? למה בתצהיר אתה כותב "עבדתי בשירות הנתבע במשך 10 שנים מיום 21/10/2012 ועד 18/08/2020.

העד, מר דויך: כן אבל,

[2] עמ' 2 לתמליל פרוטוקול הדיון מיום 27.10.2025 (להלן: "**תמליל פרוטוקול הדיון**").

עו"ד שטסברג: למה לא סיפרת שבאמצע הפסקת?

העד, מר דויך: שנייה אני,

עו"ד שטסברג: עוד פעם, בתצהיר אמרת, גם בחקירה, "עבדתי 10 שנים מלאות".

העד, מר דויך: כן.

עו"ד שטסברג: עכשיו אתה מספר לנו שהפסקת באמצע? למה לא סיפרת את זה קודם?

העד, מר דויך: זה אני עבדתי,

עו"ד שטסברג: זה הבנתי, אני שואל מה אמרת.

העד, מר דויך: מה אמרתי,

עו"ד שטסברג: למה בתצהיר לא אמרת שהפסקת?

העד, מר דויך: לא יודע.

[...]

עו"ד שטסברג: אני חוזר ושואל, תגיד לי איפה אתה משקר בתצהיר שהזהירו אותך וחתמת או פה?

העד, מר דויך: אני חתמת פה עבדתי 10 שנים כן, ובתלושים על האישור שלי עבדתי ב-12 ל-14 וחזרתי לעבודה,

עו"ד שטסברג: זה באישור. שאלתי כמה שנים עבדת, עזוב אישורים,

העד, מר דויך: כן.

עו"ד שטסברג: כמה שנים עבדת במתקני פסגות?

העד, מר דויך: בין 16 ל-22.

עו"ד שטסברג: אז למה בתצהיר כתבת מ-12?

העד, מר דויך: זה הלך, אמרת הלך אחרי כל העבודה שלי שם".

21. הנתבעת כמובן מסכימה עם טענת התובע על כך שתקופת העסקתו לא הייתה רציפה. עם זאת, הנתבעת עדיין חולקת על מועדי תחילתן של כל אחת מתקופות העסקה, ועל משכן:

לטענתה, תקופה ההעסקה הראשונה החלה בחודש דצמבר 2012 ונמשכה עד לחודש אפריל 2015 (ולא עד חודש ספטמבר 2014, כטענת התובע); ותקופת העסקה השנייה החלה רק ביום 1.6.2020 (ולא בחודש אוגוסט 2016, כטענת התובע), והסתיימה ביום 18.8.2022, הכול על פי המצוין בתלושי השכר שהונפקו לתובע[3]. כך שלטענתה, הייתה הפסקה של חמש שנים בין שתי תקופות העסקה.

[3] נספח 1 לכתב ההגנה.

22. אם כן, המחלוקת העיקרית הטעונה הכרעה על ידי בית הדין היא, אפוא, מתי החלה תקופת העסקתו השנייה של התובע אשר הסתיימה ביום 18.8.2022: האם החל מיום 29.8.2016 כפי שטען התובע, או שמא החל מיום 1.6.2020 כפי שטענה הנתבעת.

23. לאחר שעיין בטענות הצדדים, בחן את הראיות והתרשם מהעדות שלפניו, הגיע בית הדין למסקנה כי על פי מאזן ההסתברויות לא עלה בידי התובע להוכיח כי עבד אצל הנתבעת מיום 29.8.2016 ועד ליום 31.5.2020. הכול מהנימוקים הבאים:

24. בהתאם להלכה הפסוקה, הנטל להוכיח את עצם קיומם של יחסי העבודה מוטל על העובד, התובע[4]. הדין בנוגע להעברת נטלי הראיה אל המעסיק, הנתבע – כפי שנקבע על ידי המחוקק בהוראות חוק שונות וכן בהלכה הפסוקה – רלוונטי רק אם הוכחה ראשית קיומם של יחסי עבודה, אך לא קודם לכן[5].

25. בענייננו, ובתמיכה לטענה באשר למועד תחילת תקופת העסקתו השנייה, התובע הציג בפני בית הדין היתרי עבודה וכן "תדפיס רישיונות – דו"ח 300" מטעם אגף שירות למעסיקים של רשות האוכלוסין וההגירה, שבו מופיע שמה של הנתבעת כמעסיקתו (להלן: "**תדפיס הרישיונות**")[6]. למעשה אלו הראיות היחידות שהציג התובע בתמיכה לטענתו, בעדות יחיד שלו, כי עבד בין שנת 2016 לחודש יוני 2020 בחצרי הנתבעת. זאת על אף שמדובר בתקופה בת ארבע שנים, משך זמן לא מבוטל, בו היה מצופה כי התובע יציג ראיה כלשהי לאישוש טענותיו.

אולם התובע לא הציג כל ראיה אחרת העשויה הייתה לתמוך בטענתו, כנדרש מבעל דין עליו מוטל נטל הראיה. כך למשל, התובע לא הציג בפני בית הדין תלושי שכר, דוחות נוכחות, פנקס עבודה שניהל בעצמו, התכתבויות בכתב עם מנהליו באמצעים שונים, הקלטת שיחות, דו"ח איכון טלפוני, או כיוצא באלה ראיות בכתב בתמיכה לטענתו בדבר קיומם של יחסי עבודה בתקופה שמשנת 2016 ועד יוני 2020.

26. התובע נימק את היעדר קיומן של הראיות הללו בטענה כי בתקופה שמשנת 2016 ועד לחודש יוני 2020 הוא לא קיבל תלושי שכר מהנתבעת[7]. לשיטת התובע, יש לזקוף את החסר הראייתי לחובת הנתבעת, שכן היא לא הגישה לבית הדין תיעוד זה בעצמה.

אולם אין בידי בית הדין לקבל טענה זו, הן מכוח ההיגיון הבריא, והן מכוח ההלכה הפסוקה. כאמור לעיל, נטל ההוכחה מוטל על כתפי התובע, ולא ניתן לזקוף לחובתה של הנתבעת היעדר קיומם של דוחות נוכחות או תלושי שכר עבור תקופת עבודה אשר

---

[4] ע"ע (ארצי) 24256-06-17 **מנרב הנדסה וניין בע"מ – GOITOM TWELDE**, סעיף 45 לפסק הדין (9.6.2020).
[5] ע"ע (ארצי) 34042-06-20 **כעאבנה – אזולאי**, פס' 19 לפסק הדין (20.6.2022)
[6] נספח 1 לתצהיר העדות הראשית של התובע.
[7] עמ' 1 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 32-36.

מלכתחילה היא מכחישה אותה.

27. זאת ועוד, התובע נשאל בחקירתו על צורת התשלום בו קיבל את שכרו, והעיד כי קיבל את שכרו בהעברות בנקאיות לחשבון הבנק שלו[8]:

"עו"ד שטסברג: אני מבין. תאשר לי בבקשה שאת משכורותיך קיבלת בהעברה בנקאית לחשבון?

העד, מר דויך: כן. לחשבון כן. [...]

עו"ד שטסברג: טוב. תגיד לי חשבון הבנק שאליו קיבלת את הכסף זה עדיין אותו חשבון שלך היום?

העד, מר דויך: כן".

עם זאת, התובע לא הציג לבית הדין כל ראיה לכך מחשבון הבנק שלו, כגון תדפיס הפקדות, אשר יכול היה לתמוך בטענתו כי הועסק על ידי הנתבעת בין שנת 2016 לחודש יוני 2020 וקיבל על כך שכר עבודה. יתרה מזו, התובע לא העיד ולא הגיש כל ראיה המלמדת על דרך תשלום אחרת בה קיבל את שכרו בתקופה הזו.

בא כוחו של התובע שאל אותו בחקירה החוזרת שאלת הבהרה, האם בכל תקופת העסקתו הוא קיבל את שכרו בהעברה בנקאית, והפעם התובע השיב כי קיבל את השכר בהעברה בנקאית "**רק אחרי 3 שנים**"[9]. אך התובע לא נתן הסבר מדוע דווקא אחרי 3 שנים חל שינוי בצורה התשלום, לכאורה, וממילא לא הוצגה כל ראיה רלוונטית בנושא.

28. התובע נמנע גם מלהביא עדי ראיה אשר עבדו איתו, לשיטתו, בתקופה שבמחלוקת – בין אם בדרך של צירוף תצהירים של חבריו לעבודה, ובין אם בדרך של הגשת בבקשה לבית הדין לזימון לעדות את מי ממנהלי העבודה אצל הנתבעת, אשר יכלו לאשש את טענתו.

בדיון המוקדם טען ב"כ התובע כי מלבד התובע הוא צפוי לזמן עוד שני עדים. אולם אלו לא זומנו, ולא הוגשו תצהיר עדות ראשית מטעמם. לכן בשלב ההוכחות הסתמך התובע על עדות היחיד שלו בלבד.

כשנשאל על כך התובע בחקירתו הנגדית, הוא השיב כך[10]:

"עו"ד שטסברג: טוב בוא נמשיך הלאה. אתה יכול לתת אולי לבית הדין כמה שמות של אנשים שעבדת איתם? שמות של אנשים שעבדת איתם במהלך השנים האלה.

העד, מר דויך: מלא אנשים.

---

[8] עמ' 1 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 37-38; עמ' 2 שורה 1; עמ' 3 שורות 14-16.
[9] עמ' 5 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 22-28.
[10] עמ' 3 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 1-13.

עו"ד שטסברג: **היה מלא אנשים?**

העד, מר דויד: **עבדתי שם,**

עו"ד שטסברג: **הבנתי. ואם היית רוצה להזמין מישהו להעיד לטובתך היה לך בעיה?**

העד, מר דויד: **לא, (לא ברור)**

עו"ד שטסברג: **מצטער אני לא מבין.**

העד, מר דויד: **אני לא מבין 100% בעברית.**

עו"ד שטסברג: **אז אני אשאל עוד פעם, אם היית רוצה להביא אחד מאלה שעבד איתך כדי שיעיד יכלת? היית מרים לו טלפון היה בא?**

העד, מר פלס: **כן".**

עובדה זו עומדת לחובת התובע, ויש בה כדי להטות את כף מאזני ההסתברות לטובתה של הנתבעת.

29. בית הדין נתן את הדעת גם להיתרי העבודה שהציג התובע, ולתדפיס הרישיונות שהגיש, ממנו עולה כי בתקופה שהחל מיום 29.8.2016 והלאה שמה של הנתבעת מופיע כגורם שביקש להוציא עבור התובע רישיון עבודה בישראל.

הנתבעת טענה כי ככל שניתנו לתובע היתרי עבודה הרי שהם לא מוכיחים עבודה בפועל או העסקה על ידה. לטענת מר פלס, היתרי העבודה מעידים לכל היותר על היתר כניסה ליישוב פסגות, אך לא על ביצוע עבודה בפועל. מעבר לכך, מר פלס לא נתן הסבר מניח את הדעת מדוע התבקשו היתרי עבודה עבור התובע אם לא עבד אצל הנתבעת בפועל.

30. לאחר ששקלל את כל הראיות שבפניו, והעניק להם משקל על מאזני ההסתברות, בית הדין מצא כי אין בתדפיס הרישיונות **בלבד** כדי להוכיח קיומם של יחסי עבודה בין הצדדים בתקופה שבמחלוקת, וזאת בהיעדר כל ראיה נוספת, ולו נסיבתית, הקושרת בין התובע לבין הנתבעת בתקופה שבין שנת 2016 לחודש יוני 2020[11].

לדעת בית הדין היה בידי התובע אפשרות וכלים זמינים להציג ראיות נוספות לתמיכה בטענתו על העסקה בתקופה שבמחלוקת, אך הוא בחר מסיבותיו שלו שלא להביאן בפני בית הדין. ועל כן מצא בית הדין כי התובע לא הרים את נטל הראיה בעניין זה, וכי אין הצדקה להיפוך הנטל על כתפי הנתבעת.

[11] השוו: ס"ע (אזורי ת"א) 23760-12-13 **פארן – חג'אחמד** (13.9.2024).

31. לפיכך, בית הדין דוחה את טענתו של התובע, וקובע כי תקופת העסקתו השנייה אצל הנתבעת החלה רק ביום 1.6.2020 ועד ליום 18.8.2022, ונמשכה 26.5 חודשים.

32. אשר לתקופת ההעסקה הראשונה – בית הדין מקבל את טענת ההתיישנות של הנתבעת בנוגע לתביעה בגין תקופת ההעסקה הראשונה שהסתיימה בחודש אפריל 2014. על כן ככל שהתביעה נסמכת על תקופה זו, דינה להידחות.

<u>הודעה לעובד על תנאי העבודה</u>

33. התובע טוען כי הוא לא קיבל לידיו הודעה על תנאי עבודתו, וזאת בניגוד להוראות סעיף 5 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן: "**חוק הודעה לעובד**"). לטענתו, המסמך שהציגה הנתבעת נערך בדיעבד לצורך ההליך, ואינו נושא תאריך. על כן טוען התובע כי יש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי בסך של 2,000 ₪ בגין אי-מסירת הודעה בכתב על תנאי העבודה בניגוד לדין.

34. הנתבעת מכחישה את טענת התובע, וטוענת כי מסרה לידי התובע הודעה בדבר תנאי העבודה כדין. הנתבעת מפנה למסמך שכותרתו "הודעה על תנאי העסקה", אשר צורף לתצהיר מטעמה[12]. במסמך זה פורטו בין היתר תפקידו של התובע, ימי עבודתו ושעות עבודתו, שכרו השעתי והחזר הוצאות נסיעה. עוד פורט, כי תאריך תחילת העסקתו של התובע יהיה יום 1.6.2020. הנתבעת חתומה על המסמך זה, אך התובע לא חתם על גביו בחתימתו. כמו כן המסמך אינו נושא תאריך.

35. לאחר שעיין בכתבי הטענות, בחן את הראיות ושמע את העדים לפניו, מצא בית הדין כי לא עלה בידי הנתבעת להוכיח כי מילאה חובתה על פי דין, ומסרה לידי התובע הודעה על תנאי העבודה. והכל מהנימוקים שלהלן:

36. סעיף 1 לחוק הודעה לעובד קובע כי על מעסיק למסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב המפרטת את תנאי עבודתו. סעיף 2 לחוק, מונה את הפרטים שחובה על המעסיק לפרט בהודעה.

37. הוראות החוק אינן מטילות על מעסיק חובה לערוך עם עובד הסכם עבודה, אלא למסור לעובד הודעה בכתב שבה יפורטו תנאי עבודתו, בהתאם להוראות החוק. עם זאת, הסכם עבודה הכולל את מלוא הפרטים הנדרשים על פי החוק עשוי למלא אחר חובה זו.

[12] נספח 1 לתצהיר העדות הראשית של מר פלס.

38. החובה למסור לעובד הודעה בכתב אינה חובה טכנית. בעניין **קפלן את לוי** עמד בית הדין הארצי לעבודה על תכליותיו של חובה זו, שהן להבטיח לעובד ודאות ושקיפות באשר לתנאי העסקתו, לצמצם את פערי המידע המובְנים ביחסי העבודה, ולמנוע מחלוקות עתידיות בדבר התנאים שסוכמו בין הצדדים[13].

39. סעיף 5א לחוק הודעה לעובד קובע כי כאשר אחד מהעניינים לפי סעיף 2 לחוק מצויים במחלוקת, יתהפך נטל ההוכחה ויהיה על המעסיק להוכיח את העניין שבמחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענותיו בתצהיר על פי פקודת הראיות [נוסח חדש].

40. גם במקרים בהם התובע טוען כי לא קיבל לידיו הודעה על תנאי העבודה, נטל ההוכחה עובר לכתפי המעסיק. כך קבע בעניין זה בית הדין הארצי לעבודה בעניין **קפלן את לוי**:

> **"משכך, דרך המלך – ומבלי שיהא בכך לייתר הפעלת שיקול דעת במקרה פרטני בהתאם לנסיבותיו כאמור לעיל – היא הגשת טופס הודעה לעובד באמצעות עד מגיש. אם יוגש טופס ההודעה לעובד באמצעות עד מגיש יהא בידי בית הדין להתרשם ממהימנותו, ולקבוע ממצא בדבר מסירת טופס ההודעה לעובד או אי-מסירתו על יסוד התרשמותו מכלל הראיות לרבות מהימנות העדים השונים. אין לשלול כי במסגרת סעיף 32 לחוק בית הדין לעבודה תופעל גמישות במקרה שבו מי שאמור להיות עד מגיש אינו עובד עוד אצל המעסיק והמסמך מוגש בידי מי שנושא באחריות ניהולית. אולם, זאת בכפוף להסבר מפורט שיניח את דעת בית הדין בדבר הנסיבות בעטיין לא מוגש המסמך באמצעות עד מגיש; פירוט השיטה בכל הנוגע למסירת טפסי הודעה לעובדים בכללותה, לרבות ראיות התומכות בכך, אם המעסיק מבקש להיבנות משיטה זו; ותוך שהמעסיק נוטל סיכון דיוני שבית הדין לא יסתפק בכך.**
>
> **לעיתים, על טופס ההודעה לעובד מתנוססת חתימה שהמעסיק טוען להיותה של העובד. האם התנוססות חתימה זו פוטרת את המעסיק מהצורך להגיש את טופס ההודעה לעובד באמצעות עד מגיש? לטעמנו, התשובה לכך שלילית במיוחד במצבים בהם מתכחש העובד להיות החתימה אותנטית"**[14].

---

[13] ע"ע (ארצי) 20880-07-20 **Tesfaselase Desale Zerezgi – קפלן את לוי בע"מ** (20.6.2022) (להלן: "**קפלן את לוי**").
[14] עניין **קפלן את לוי**, סעיפים 34-35 לפסק הדין.

41. <u>מן הכלל אל הפרט</u> – כפי שקבע בית הדין לעיל, תקופת עבודתו השנייה של התובע החלה ביום 1.6.2020. לפיכך, השאלה שבפנינו היא האם הנתבעת הוכיחה כי מסרה לתובע הודעה על תנאי העבודה כנדרש בסמוך לתחילת תקופה זו, או לחילופין מסרה לו חוזה עבודה בכתב.

42. מר פלס העיד בחקירתו הנגדית כי ההודעה נמסרה לתובע ביום תחילת עבודתו. אולם לטענה זו לא צורפה כל עדות נוספת, אשר תסייע לנתבעת לעמוד בנטל להוכיח כי מסרה לתובע הודעה על תנאי העבודה. ראשית, מר פלס לא ערך את המסמך ואינו יכול להעיד כי הוא זה שמסר לתובע את המסמך כ"עד מגיש". שנית, המסמך אינו נושא אריך ואין חתימה של התובע על המסמך אשר יכולה הייתה להעיד על קבלתו. שלישית, אין כל ראיה נוספת היכולה להעיד על מסירה או על משלוח ההודעה לתובע כגון הודעת דוא"ל, הודעת SMS, הודעה ווטסאפ, וכיוצא באלה, או ראיות אחרות בכתב.

לפיכך, בית הדין הגיע למסקנה כי לא עלה בידי הנתבעת להוכיח כי מסרה לתובע את ההודעה על תנאי עבודתו. וממילא, הנתבעת לא טענה כי קיים חוזה עבודה כתוב וחתום להסדרת העסקתו של התובע, שעותק ממנו נמסר לתובע.

43. אשר על כן, בית הדין קובע כי הנתבעת הפרה את חובתה למסור לתובע הודעה בכתב על תנאי עבודתו במועד הקבוע בחוק. הואיל והיעדר מסירת ההודעה על תנאי העבודה קשורה גם למחלוקת בנוגע לאופן חישוב שכרו של התובע, כפי שהתובע מעלה בתביעתו זו, וכפי שיפורט לעיל, בית הדין מצא כי דין תביעתו ברכיב זה – **<u>להתקבל במלואה</u>**. על כן הנתבעת תפצה את התובע בגין מחדלה זה בסך **<u>2,000 ₪.</u>**

<u>השכר הקובע ורכיביו</u>

44. התובע טוען כי הוסכם עמו על שכר של 350 ₪ נטו ליום עבודה, וכי עבד לפחות 20 ימים בחודש. לכן, לשיטתו, שכרו הקובע לחישוב זכויותיו עומד על 7,000 ₪ לחודש. עוד טוען התובע כי הרכיבים שנרשמו בתלושי השכר, ובניהם "ראש צוות", "שעות נוספות" ו"תמריץ", אינם משקפים תשלומים נפרדים, אלא פיצול מלאכותי של השכר היומי שסוכם עמו.

45. מנגד, הנתבעת טוענת כי התובע הועסק בשכר שעתי של 29.13 ₪, בהתאם לתנאי העבודה שנקבעו עמו, וכי שכרו שולם לפי שעות העבודה בפועל המופיעות בדוחות הנוכחות. מר פלס העיד כי רכיב ה"תמריץ" שולם לתובע בגין עמידה ביעדים מקצועיים שסוכמו בעל-פה עם מנהל העבודה, ורכיב "ראש צוות" שולם בשל אחריות שהוטלה על התובע ביחס

לעובדים נוספים[15].

46. המחלוקת בין הצדדים היא אפוא כפולה: האם השכר ששולם לתובע היה גלובלי ועל בסיס יומי או שמא היה על בסיס שעתי; ואם השכר שולם על בסיס שעתי – אזי מה היה הערך של כל שעת עבודה, והאם הרכיבים שנרשמו בתלושים כתוספות היו בעלי תכלית עצמאית.

47. לאחר בחינת טענות הצדדים, ושקילת הראיות שהובאו בפניו, בית הדין מצא כי יש לקבל את טענת התובע כי השתכר בנתבעת על בסיס יומי בסך של 350 ₪ ליום עבודה. ויוסבר:

48. תלוש שכר הוא ראיה לכאורה לאמיתות תוכנו, ועל צד המבקש לסתור את תוכנו מוטל נטל הראייה[16]. אמנם, בתלושי השכר של התובע נכתב כי הוא השתכר בשכר שעתי בסך של 29.13 ₪ לשעת עבודה, אך עיון בכל דוחות הנוכחות שהנתבעת צירפה[17], מלמד כי תחת טבלת ריכוז נתוני הדו"ח מופיעה באופן קבוע שורה בה נרשם: "**350 ליום**".

קרי, סך של 350 ₪ ליום עבודה, בדיוק כפי שטען התובע. משמע, הנתבעת בעצמה צירפה ראיה מכרעת ואף הודאה בכתב לפיה ישנה סתירה בין השכר המפורט בתלוש השכר לבין השכר שהוסכם עם התובע בפועל.

עיון בדוחות הנוכחות אף מלמד כי פעמים רבות הנתבעת חישבה בכתב יד את שכרו של התובע על סמך 350 ₪ ליום עבודה, במכפלת ימי העבודה בחודש העבודה. האופן שבו נרשמו הדברים על גבי הדוחות מלמד כי מדובר ברישום בזמן אמת ולא ברישום שנוסף לצורך התביעה. זאת בפרט כאשר הרישום "350 ליום" מודפס על ידי המחשב על גבי דו"ח הנוכחות ולא נוסף בכתב יד. לא נעלם מעיינינו כי אין התאמה מושלמת בין הסכום הכולל הרשום בכתב היד לבין סך הנטו המפורט בתלוש השכר, אולם אין בכך כדי לגרוע מן המסקנה כי שכרו של התובע חושב על בסיס יומי ולא שעתי. ממילא, הנתבעת לא העלתה כל טענה בעניין זה, ולא בכדי.

49. לכך יוסף, כי כפי שנקבע לעיל, הנתבעת לא הוכיחה כי מסרה לתובע הודעה על תנאי העסקתו. בטענותיה השונות לא הצליחה הנתבעת לעמוד בנטל, שהתהפך על כתפיה, להוכיח כי השכר ששולם לתובע היה על בסיס שעתי אל מול הראיה המכרעת שצירפה בעצמה לעניין שכרו היומי.

---

[15] עמ' 7 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 1-28.
[16] דיון (ארצי) 146-3/מז **חוג"ירת – המוסד לביטוח לאומי**, כ(1) 019 (1988).
[17] נספח 3 לתצהיר העדות הראשית של מר פלס.

50. זאת ועוד, בית הדין מצא כי יש לראות ברכיבים שכונו בתלושי השכר כ"תמריץ" ו"ראש צוות" כחלק מהתמורה ששולמה לתובע בעד עבודתו הרגילה, בסך כולל של 350 ₪ ליום עבודה.

הסבר הנתבעת בדבר מתן ה"תמריץ", שהיה מותנה ביעדים, נותר כללי – הנתבעת לא הציגה את היעדים שלפיהם נקבע התשלום; את אופן בחינת העמידה בהם; או תחשיב המסביר את הסכומים ששולמו. גם הטענה כי רכיב "ראש צוות" שולם בעד אחריות נוספת לא בוססה בראיה המלמדת כיצד נקבע הרכיב ומתי היה התובע זכאי לו. מנהל העבודה, שלפי גרסת הנתבעת סיכם עם התובע את היעדים, לא הובא לעדות. בנוסף, ההודעה על תנאי העבודה אשר הגישה הנתבעת בעצמה (ואשר בית הדין קבע כי היא לא נמסרה לתובע) לא כוללת כל הוראה בדבר מתן "תמריץ" או מתן תשלום נוסף עבור "ראש צוות". בנסיבות אלה, לא שוכנע בית הדין כי רכיבים אלה שולמו כתמורה נפרדת משכר היסוד של התובע (שחושב, לטענת הנתבעת, כשכר שעתי), וכזו המותנית בתנאי החורג מביצוע עבודתו הרגילה של התובע.

51. שונים הם פני הדברים באשר למספר ימי העבודה שעל בסיסם יש לחשב את שכרו של התובע. לשיטת התובע הוא עבד 20 ימים בחודש, אך לא תמך טענה זו בראיה או בהצגת חישוב המבוסס על דוחות הנוכחות שהגישה הנתבעת. יצוין, כי בסיכומיו התובע שב מספר פעמים על הטענה כי לא צורפו דוחות נוכחות, על אף שאלו צורפו על ידי הנתבעת לכתבי בית הדין מטעמה. מנגד, הנתבעת טענה כי התובע עבד בהתאם לשעות העבודה שביצע בפועל.

מעיון בדוחות הנוכחות מצא בית הדין כי בכל תקופת עבודתו (למעט חודש 8/2022 בה עבד רק במחציתו) התובע עבד בממוצע 16.8 ימי עבודה.

לפיכך, חישוב שכרו הממוצע של התובע במספר ימי העבודה הממוצע שעבד, מלמד כי שכרו החודשי המבוטח של התובע עמד על סך של 5,880 ₪ בלבד (350 ₪ * 16.8 ימי עבודה).

<u>נסיבות סיום ההעסקה, פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת</u>

52. אין מחלוקת כי יום העסקתו האחרון של התובע אצל הנתבעת היה ביום 18.8.2022. המחלוקת היא אשר לנסיבות שבהן הסתיימו יחסי העבודה.

53. התובע טוען כי מנהל העבודה פיטר אותו לאלתר בעקבות ויכוח על תנאי עבודתו ועל זכויותיו. התובע העיד כי פוטר בעל-פה ביום עבודתו האחרון. לתמיכה בגרסתו הפנה התובע למחדלה הדיוני של הנתבעת, כך לשיטתו, על שלא הביאה לעדות את מנהל

העבודה, אשר לפי טענתו היה מעורב במישרין בסיום העסקתו.

54. הנתבעת טוענת כי התובע בחר לסיים את עבודתו כדי להתחיל לעבוד באזור ירושלים. הנתבעת מצדה הציגה הודעה על סיום עבודה מיום 21.8.2022 הנושאת את חתימת התובע, ובה נכתב כי הוא מבקש לסיים את עבודתו החל ביום 18.8.2022[18].

55. לאחר שבחן את הראיות שהוצגו, ושמע את העדים בפניו, הגיע בית הדין למסקנה כי יש לקבל את גרסת הנתבעת, לפיה התובע בחר להתפטר מיוזמתו.

ראשית, התובע לא הביא כל ראיה היכולה לתמוך בטענתו כי פוטר על ידי הנתבעת, או זימן לעדות עד ראייה לאותה שיחת פיטורים, לכאורה. כך שטענתו נשארה עדות יחיד של בעל דין ללא כל תמיכה ראייתית אובייקטיבית.

שנית, הנתבעת הציגה את מכתב ההתפטרות שהגיש לה התובע בחתימת ידו. התובע מצדו לא הצליח לסתור את מהימנות המסמך או הכחיש שזו חתימתו.

56. הודעת סיום העבודה היא ראיה כתובה הנושאת את חתימת התובע ומבטאת את רצון הצדדים לסיים את העבודה ביוזמתו. המסמך נחתם שלושה ימים לאחר יום העבודה האחרון. פער זמנים זה מחייב לבחון את תוכנו בזהירות, אך אין בו, כשלעצמו, כדי לשלול את משקלו. אל מול האמור במסמך, בית הדין לא מצא כי התובע הניח תשתית מספקת לקביעה כי הנתבעת היא שהחליטה על סיום העסקתו.

57. נטל הראיה להוכחת פיטוריו של התובע מוטל עליו. על כן הימנעות הנתבעת מהבאת מנהל העבודה – אשר לטענת התובע פיטר אותו – אינה יכולה לשמש כנגדה. ההיפך הוא הנכון. טוב היה עושה התובע לו היה מבקש לזמן לעדות את המנהל שפיטר אותו, לכאורה. אך הוא לא עשה כן, ויש לזקוף זאת לחובתו.

לפיכך, בית הדין קובע כי התובע התפטר מעבודתו.

58. משלא הוכחו פיטורים, ואף לא נטענו והוכחו נסיבות אחרות המזכות בפיצויי פיטורים מלאים, תביעתו של התובע לתשלום פיצויי פיטורים מלאים ולהשלמתם מכוח טענת הפיטורים – נדחית.

מטעם זה נדחית גם תביעת התובע לתשלום חלף הודעה מוקדמת. קביעה זו אינה גורעת מזכויותיו של התובע בכספים שהופקדו לזכותו ברכיב הפיצויים בקופה. על הנתבעת לפעול לשחרור הכספים שהופקדו כדין, בכפוף להוראות הדין החלות עליהם.

[18] נספח 6 לתצהיר העדות הראשית של מר פלס.

<u>דמי הבראה, דמי חופשה שנתית, דמי חגים ודמי נסיעות</u>

<u>דמי הבראה ודמי חופשה</u>

59. התובע טען בכלליות בסעיפים 95-96 לסיכומיו כי הוא זכאי לפדיון של 36 ימי הבראה. התובע לא ערך הבחנה לפי שנים, לא הצביע על אופן החישוב או על הסכום עבור כל יום הבראה לו הוא זכאי, ואף לא ערך תחשיב חלופי ביחס לתקופת ההעסקה השנייה, ככל שתתקבל טענת הנתבעת בנושא.

עוד טען התובע בכלליות בסעיף 97 לסיכומיו, כי הוא זכאי לפדיון של 63 ימי חופשה, תוך טענה כי הנתבעת לא הציגה פנקס חופשה או דוחות נוכחות. התובע לא ערך הבחנה לפי שנים, לא הצביע על אופן החישוב ואף לא ערך תחשיב חלופי כלשהו בנושא.

מנגד, הנתבעת טוענת כי זכויות אלה שולמו לתובע במהלך העסקתו, ומפנה לתלושי השכר ולדוחות הנוכחות שהציגה.

60. לאחר שבית הדין שקלל את מלוא טענות הצדדים והמסמכים שהונחו בפניו, הוא הגיע לכלל מסקנה כי דין טענותיו של התובע – **להידחות**. ויוסבר:

הנטל המוטל על תובע בהגשת תביעתו לזכויות כספיות הוא נטל מהותי, אך מוטל עליו גם נטל חישובי.

בענייננו, התובע לא הציג בכתבי בית הדין מטעמו תחשיבים סדורים, לא הסביר מניין שאב את מספר הימים הנתבעים ביחס לכל רכיב, על מה הם נסמכים, ולא הציג תחשיב חלופי או תחשיב המציג הפרשים שנותרו לו לתשלום, ככל שיתקבלו טענות הנתבעת. כימות התביעה נערך באופן כללי וכוללני, במספר הזדמנויות שונות (על אף שהופחת בסיכומי התובע), ולא ניתן לחלץ ממנו דבר.

למעשה, התובע שלח את הנתבעת, ואף את בית הדין, לערוך את חישוביו במקומו, ולא הציג, למצער, חישוב כלשהו אשר יוכל לסייע לבית הדין לבחון את זכאותו באופן ריאלי ואותנטי. כידוע, בית הדין אינו מבצע תחשיבים במקום הצדדים והנטל להוכיח את בסיס חישובם ואת כימות התביעה המדויק מוטל על התובע (כפי שטענות הגנה בעניין זה מוטלות על כתפי הנתבעת)[19]:

> **"בית הדין אינו לבלרם של הצדדים וככלל, על צד הטוען טענה כספית/חישובית, הנטל להוכיח את טענתו ובכלל זה להגיש תחשיב סדור, ברור המבוסס על נתונים מפורטים. אולם, על אף הכלל האמור,**

[19] ע"ע (ארצי) 55425-09-11 **גוטמן – שיכון ובינוי אחזקות בע"מ** (5.9.2017).

רשאי בית הדין לבחון את הנתונים המובאים בפניו ולהחליט האם יש בהם די על מנת לקבוע את ממצאיו".

בנסיבות העניין, בית הדין מצא כי אין הצדקה לסטות מן הכלל. אמנם נקבע לעיל כי שכרו של התובע היה על בסיס יומי, ולא שכר שעתי בתוספת תמריצים כפי שמפורט בתלושי השכר. אולם התובע לא הציג בפני בית הדין כל תחשיב אשר יוכל לאמת ולאשש את הטענה כי הרכיבים המפורטים בתלושי השכר לא נכללו בשכר היומי שלו. התובע טען בכלליות בסיכומיו כי:

"עיון בתלושי השכר מראה שבוצעה חלוקה פנימית בין הרכיבים שהם רכיבים פיקטיביים אך כאשר מחברים את הסכום בין ימי העבודה לבין 350 ליום יוצא השכר ששולם לתובע".

עם זאת, טענה זו לא הוכחה בפנינו כלל והתובע אף לא הציג דוגמאות לכך, ולא בכדי. עיון אקראי במספר תלושי השכר לעומת דוחות הנוכחות דווקא מלמד על אי תאימות מסוימת בין מספר ימי העבודה במכפלת 350 ₪ לבין סכום הנטו/ברוטו המפורט בתלוש השכר, גם בחודשים בהם שולמו דמי הבראה וחופשה. ככל שהתובע סבר כי זאת אכן שיטת התשלום של הנתבעת, ולא שולמו לו כלל ימי הבראה וחופשה, היה עליו להוכיח זאת באמצעות דוגמאות מתלושי השכר ולא לטעון זאת בכלליות.

לא הייתה כל מניעה לתובע להתכנס לחישוב תביעתו באופן מדויק במסגרת הגשת תצהיריו, או למצער בסיכומיו, בפרט כאשר כלל המסמכים הרלוונטיים היו מונחים בפניו מרגע קבלת תצהיר גילוי המסמכים של הנתבעת לידיו.

לפיכך, דין התביעה לעניין דמי הבראה ודמי חופשה – **להידחות**.

<u>דמי חגים</u>

61. בפסיקה נקבע כי על מנת שהעובד יצליח להרים את הנטל הראשוני בדבר זכאותו לדמי חגים, עליו לפרט את ימי החג שבגינם הוא תובע ובהם הוא עבד[20]:

"לעניין נטל ההוכחה, יש לבחון קיומה של זכאות לדמי חגים לגבי כל חג בהתאם להוראות המקור הנורמטיבי – הסכם קיבוצי או צו הרחבה. כך שעל עובד התובע דמי חגים מוטל נטל ראשוני לפרט את ימי החג שבגינם הוא תובע, על מנת להראות כי מדובר ביום חג המקנה לו זכאות

[20] ע"ע (ארצי) 38313-03-18 **איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים – מוחדינוב** (1.6.2020).

> **לדמי חגים. כך שהחג לא חל בשלושת חודשי העבודה הראשונים, או שנפל ביום שבת, פירוט האם מדובר בימי חג בהם לא עבד, ואם כן – מהם, ואם מדובר בימי חג בהם עבד – מהם. תביעה המנוסחת באופן כוללני ללא פירוט באיזה ימי חג מדובר, תוך שהתובע מסתפק במכפלה של מספר שעות העבודה במספר ימי החג השנתיים לא תעמוד בנטל הראיה הראשוני המוטל על העובד".**

62. התובע ניסח את כתב התביעה באופן כללי וכוללני, וכך גם בסיכומיו, ולא פירט באילו מועדים נחגגו ימי החג בהם עבד לכאורה, ואילו ימי חג נפלו בימי שבת, אלא הסתפק בטענות כלליות. בנסיבות אלו, דין התביעה לדמי חגים – **להידחות**.

<u>דמי נסיעות</u>

63. התובע עותר להחזר הוצאות נסיעה בסך 28,800 ₪ בגין הגעתו למקום העבודה וחזרתו ממנו לאורך תקופת העבודה השנייה. הנתבעת טוענת כי שילמה לתובע את מלוא דמי הנסיעות לפי תעריף של 20 ₪ ליום עבודה, כמצוין בהודעה על תנאי העסקתו ובתלושי השכר.

64. בהלכה הפסוקה נקבע כי החזר הוצאות נסיעה ייפסק רק אם תובע יעמוד בנטל להוכיח את סכום הוצאות נסיעתו בפועל[21]:

> **"על העובד להוכיח ברמת ודאות סבירה את הנתונים העובדתיים המשמשים בסיס לחישוב סכום הזכאות לפי אותם צווי הרחבה (או הסכמים קיבוציים). אין עסקינן ברכיב שניתן לפוסקו על דרך האומדנה על יסוד השערות בלבד, ולו הגיוניות. דרך המלך להוכחת הוצאות יהא בהצגתן של קבלות. אלא שגם בהעדרן של אלה יכול עובד להוכיח בדרכים שונות, לרבות על דרך השימוש בידיעת דיינים, את סכום הוצאות הנסיעה לו הוא היה זכאי. תהא אשר תהא ההוכחה, נדרש כי יוכחו העובדות המבססות את כימות תביעתו: מקטעי הנסיעה, עלות הנסיעה בכל מקטע ומספר ימי העבודה. לשלמות התמונה נדגיש שכפי שנדרש מהעובד להוכיח את סכומי הזכאות, גם מעסיק המעמיד לרשות העובד הסעה עבור חלק מהמסלול בלבד, צריך להוכיח את שוויה. זאת ככל שהמעסיק יבקש להתגונן מפני תביעת**

[21] ע"ע (ארצי) 21590-04-20 **מואייד את עבד עראקי בע"מ – בחארי** (6.12.2020).

העובד להחזר הוצאות הנסיעה בגין חלק מהמסלול בנימוק ששווי ההסעה שהועמדה לרשות העובד עולה על תקרת הוצאות הנסיעה או לכל הפחות מכסה את חלקה כך שיתרת הזכאות להשתתפות בהוצאות הנסיעה נמוכה מהתקרה הקבועה".

65. בענייננו, התובע לא עמד בנטל הראיה להוכיח את סכום הוצאות נסיעתו בפועל, ולא הציג, ולו ראשית ראיה, להוכחת רכיב זה. בנסיבות אלו, דין התביעה בגין החזר דמי נסיעות – **להידחות**.

<u>אי הנפקת תלושי שכר כדין</u>

66. התובע עותר לפיצוי בסך של 50,000 ₪ בטענה כי הנתבעת לא הנפיקה לו תלושי שכר ולא מסרה אותם לידיו מתחילת תקופת עבודתו השנייה בשנת 2016 ועד לשנת 2020. הנתבעת טענה מצידה, כי התובע לא הועסק אצלה בשנים אלו, וכי החל מיוני 2020 הונפקו לו תלושי שכר מדי חודש.

67. סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, מחייב מעסיק למסור לעובדו תלוש שכר. סעיף 26א לחוק מסמיך את בית הדין לפסוק פיצויים לדוגמה מקום שבו הופרה חובת מסירה ביודעין. החובה אינה פורמלית – תלוש השכר מאפשר לעובד לבדוק את אופק חישוב שכרו ואת התשלומים והניכויים שנעשו בעניינו.

68. משבית הדין קבע כי התובע עבד בשירות הנתבעת החל מיום 1.6.2020, נדחית טענתו על אי-קבלת תלושי שכר בתקופה שקדמה למועד זה.

אשר לתקופת העבודה החל מיום 1.6.2020, מצא בית הדין כי יש לדחות את טענתו של התובע על אי-קבלת תלושי השכר, וזאת על בסיס עדותו והודאתו[22]:

"עו"ד שטסברג: טוב. תאשר לי בבקשה שבכל חודש קיבלת תלוש משכורת?

העד, מר דויך: לא קיבלת הכל הרבה, נתן לי תלושים רק ב-2020, 21, 22 רק זה נתן לי תלושים".

69. משהתובע טוען כי קיבל לידיו את תלושי השכר ולא סתר את עצם קיומם של תלושי השכר שהגישה הנתבעת לתיק בית הדין, בית הדין מצא כי דין טענתו בגין אי-קבלת תלושי שכר – **להידחות**.

[22] עמ' 1 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 32-34.

<u>הפקדות פנסיוניות</u>

70. בתביעתו, התובע מבקש פיצוי בסך של 32,760 ₪ בגין אי-ביצוע הפקדות לקרן הפנסיה בתקופת עבודתו השנייה (החל משנת 2016), וכן פיצוי בסך 30,240 ₪ בגין אי-ביצוע הפקדות לקופת פיצויי פיטורים. לטענתו, הנתבעת לא ביטחה אותו במהלך מרבית תקופת העסקתו, בניגוד לחובותיה מכוח צווי ההרחבה החלים על העסקתו.

71. הנתבעת טוענת כי החל מינואר 2021 ביצעה הפקדות כדין לקרן פנסיה ולקופת פיצויי הפיצויים בחברת "מיטב דש", בהתאם לבחירת התובע. לדבריה, במועד זה נפתחה הקופה באופן שאפשר את קליטת ההפקדות. הנתבעת מאשרת כי נותרה יתרה פנסיונית בלתי משולמת בסך של 3,475.97 ₪, וטוענת כי הציעה לשלמה, אך התובע לא מסר את הפרטים הדרושים להעברת הכספים.

72. לאחר שעיין בכתבי טענות הצדדים, ובראיות שהגישו, מצא בית הדין כי יש לקבל את התביעה בחלקה.

מעיון בכל כתבי בית-הדין שהגישו הצדדים – לרבות בכל הנספחים והראיות שצירפו להם – בית הדין לא מצא אסמכתא המלמדת כמה כסף הפקידה הנתבעת בקופת "מיטב דש".

טענותיו של התובע בכתב התביעה, וכך גם בסעיף 102 לסיכומיו, הן סתומות וכלליות, ולא ניתן ללמוד מהן כמה כסף הופקד לזכותו של התובע, ומה עשוי להיות ההפרש החסר. זאת על אף שהודה בסעיף 102 לסיכומיו כי הנתבעת הפקידה עבורו הפקדות בשנה האחרונה להעסקתו. הימנעותו של התובע מלצרף את תדפיס היתרות בקופה עומד לחובתו.

73. בנסיבות אלה, אין בידי בית הדין אלא לאמץ את טענות והודאת הנתבעת, ולקבוע כי הנתבעת תשלם לתובע סך של **<u>3,476</u>** ₪ בגין ההפרש עבור זכויותיו הפנסיוניות.

<u>סיווג פעילות הנתבעת ותחולת צווי ההרחבה</u>

74. התובע טוען כי על יחסי העבודה בין הצדדים חלים צווי הרחבה כדלקמן[23]:

> **"על יחסי הצדדים חל צווי ההרחבה בענף התעשייה מאחר ועיסוקה העיקרי של הנתבעת הינו תעשיית מתכת, גומי פלסטיק ייצור, והתקנת מתקני משחקים, אשר על כן, חל צו ההרחבה בדבר הנהגת פנסיית זקנה משלימה, צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח**

[23] סעיף 5 לכתב התביעה.

פנסיוני מקיף בתעשייה, במפעלים מעל 20 עובדים, צו הרחבה בענף המתכת, החשמל האלקטרוניקה והתוכנה (1973), וכן צו הרחבה בענף המתכת החשמל והאלקטרוניקה משנת (1983)".

התובע לא צירף לכתב התביעה את צווי ההרחבה האלו, ואף לא הפנה לסעיפי הצווים הספציפיים עליהם נסמכות טענותיו.

בתמיכה לטענתו בדבר תחולתם של צווי ההרחבה התובע הפנה לאופן שבו הנתבעת מציגה את פעילותה באתר האינטרנט שלה – כחברה יצרנית של מתקני משחק, העוסקת בייצור מוצרים הכוללים רכיבי מתכת.

75. הנתבעת מנגד דוחה טענה זו, וחולקת על הסיווג הענפי הנטען. לטענתה, פעילותה של הנתבעת אינה מתמצה בייצור, אלא כוללת גם מסחר, בנייה, ביצוע פרויקטים בשטח, שיווק ומכירות. עוד טענה כי מחלקת הייצור מהווה לכל היותר כשליש מפעילותה.

76. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי שאלת תחולתו של צו הרחבה תיקבע[24]:

"תוך התייחסות ל'סוגי העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו' כאמור בסעיף 28(א) לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 היא שאלה שבעובדה המשולבת בקביעה משפטית לגבי סיווג עסקו של המעביד".

הנטל להוכיח תחולתו של צו הרחבה מוטל על עובד הטוען לכך[25], והמבחן המכריע לחלות צו הרחבה הוא עיקר עיסוקו של המעסיק[26].

77. נקודת המוצא לבחינת תחולתו של צו הרחבה ענפי היא עיקר פעילותו של המעסיק, על פי פעילותו בפועל. משום כך, אין די בשם החברה או בתיאור שהיא מפרסמת באתר האינטרנט שלה. יש לבחון תיאור זה לצד יתר הראיות הנוגעות לאופי פעילותה. כך גם אין במספר המחלקות בחברה, כדי לקבוע מהו הענף שאליו משתייכת פעילותה[27].

78. בענייננו, התובע טען בעלמא ל"תחולתם של צווי הרחבה", בלי לטרוח להפנות למקור הנורמטיבי ולהביא ראיות בדבר זכאותו על פיהם. למעט אתר האינטרנט של הנתבעת, התובע לא הציג כל ראיה נוספת אשר תצדיק את החלת צווי ההרחבה בענייננו.

---

[24] 125-3/נג (ארצי) **שרר – רהיטי דימור בע"מ**, כז(1) 158 (1993).
[25] דיון (ארצי) 7-1/תשן **הדי – אורינט קולור תעשיות צילום (1984) בע"מ**, כג(1) 045 (1991).
[26] ע"ע (ארצי) 18/99 **אפרימי – לילה עבד לעיל** (9.7.2000).
[27] בר"ע (ארצי) 59618-01-23 **א. חשמל כרמיאל בע"מ – פונטוס**, פס' 8-10 (2.3.2023).

"המוציא מחברו עליו הראיה", ועל בית הדין להקפיד על קיומה של פרוצדורה זו בטרם ישקול לחייב נתבע פלוני בתשלום לחברו. לפיכך, אין מנוס מלקבוע כי התובע לא הוכיח את תחולת צווי ההרחבה על כתפי הנתבעת.

79. ואולם, גם אילו היה נקבע כי צווי ההרחבה חלו על יחסי העבודה בין הצדדים, בית הדין מצא כי ממילא לא הייתה להם נפקות בתביעה שלפנינו, והתוצאה הייתה נשארת זהה.

ניכר כי עיקר טענותיו של התובע לגבי צווי ההרחבה עוסקות בהפרשי שכר בשל "אי קידום דרגה". אלא שהתובע לא טרח להפנות לצו ההרחבה הספציפי הקובע את זכאותו של התובע לקידום בדרגה, וממילא לא הפנה לסעיף בצו הקובע זאת, לא כל שכן את הסעיף הקובע את מנגנון החישוב או את התנאים המזכים. על התובע היה לבסס את טענתו על התאמתו למסלול הדירוג שעליו הסתמך לפי הקבוע בצו, ואת התקיימות התנאים המקצועיים הנדרשים לקידום. התובע לא הוכיח תנאים אלה, וטענתו נשענה על ותק בעבודה בלבד.

80. משכך, לא הונחה תשתית מספקת לחיוב הנתבעת בהפרשי השכר הנתבעים בגין אי-קידום בדרגה, ועל כן דין תביעתו של התובע ברכיב זה – **להידחות**.

<u>הערת סיום – הסתמכות התובע על פסקי דין שאינם קיימים</u>

81. בית הדין עיין בסיכומי התובע ובפסקי הדין שפורטו בו. בצר לו, מצא בית הדין כי פסקי הדין אשר הובאו בסיכומי התובע אינם קיימים, וחיפוש במאגרי המידע המשפטיים – גם על בסיס שמות הצדדים ולא רק על בסיס מספר ההליך – אינו מביא כל תוצאה.

82. כך, הובאו בסיכומי התובע המקורות הבאים:

82.1. ציטוט לפיו: "**המבחן לתחולת צו הרחבה הוא טיב הפעילות בפועל ומהותה הכלכלית, ולא האופן שבו בוחר המעסיק להגדיר את עצמו**", וזאת לשיטת התובע מתוך פסק הדין שמספרו ע"ע (ארצי) 300360/98 **חסון נ' רשות הדואר**.

עם זאת, חיפוש לפי מספר ההליך במאגר המידע "נבו" מוביל לפסק דין אחר של בית הדין הארצי, ע"ע (ארצי) 300360/98 **צמח – ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ**, שאינו עוסק בסוגיה של צווי הרחבה וציטוט זה לא קיים בו. גם חיפוש לפי שמות הצדדים אינו מוביל לכל תוצאה, וכך גם חיפוש של הציטוט המלא במאגר פסקי הדין.

82.2. ציטוט לפיו: "**די בכך שעיקר פעילות המפעל היא ייצור תעשייתי הכולל רכיבי מתכת, כדי להכיל את צווי ההרחבה בענף המתכת**", וזאת לשיטת התובע מתוך פסק הדין שמספרו ע"ע (ארצי) 1466/04 **תדיראן בע"מ נ' פינטו**.

עם זאת, חיפוש לפי מספר ההליך מוביל לפסק דין אחר של בית הדין הארצי בשם ע"ע (ארצי) 1466/04 **תדיראן בע"מ נ' קרסנטי**, שעוסק בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק. הוא כלל אינו עוסק בצווי הרחבה בענף המתכת, וציטוט זה לא קיים בו. גם חיפוש של הציטוט המלא במאגר פסקי הדין אינו מוביל לכל תוצאה.

82.3. כך בדומה, לא נמצא פסק דין שמספרו דב"ע (ארצי) נו/3-205 **מחפוד נ' המוסד לביטוח לאומי** שעוסק, לשיטת התובע, בהחלת צווי הרחבה.

מספר ההליך מוביל לפסק דין בשם (ארצי) 205-3-נג **מחמוד וגיה – גלידות הבירה** פד"ע כז(1) 345, אשר עוסק בהרמת מסך. מנגד, חיפוש שמות הצדדים מוביל לפסק דין בעניין דיון (ארצי) 832-01-לח **מחפוד – המוסד לביטוח לאומי**, אשר עוסק בוועדות רפואיות במוסד לביטוח לאומי.

82.4. ציטוט לפיו: "**הצהרות פומביות של מעסיק על אופי פעילותו עשויות לשמש ראיה לסיווג הענפי לצורך תחולת דיני עבודה**", וזאת לשיטת התובע מתוך פסק הדין שמספרו ע"ע (ארצי) 424/06 **מטאנס נ' מדינת ישראל**.

עם זאת, חיפוש לפי מספר ההליך מוביל לפסק דין אחר של בית הדין הארצי, ע"ע (ארצי) 424/06 **מטבחי שרת בע"מ – גרוחולסקי**, שאינו עוסק בסוגיה של סיווג ענפי וציטוט זה לא קיים בו. חיפוש לפי שמות הצדדים מוביל לפסק דין פ"ה (י-ם) 29941-07-17 **אבו מוך ואח' – מדינת ישראל ואח'**, שם קיים תובע בשם מטאנס, אך פסק דין זה עוסק בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק וציטוט זה לא קיים בו. יתרה מכך, גם חיפוש הציטוט במאגר פסקי הדין אינו מניב כל תוצאה.

82.5. ציטוט לפיו: "**מעמידים בעל-דין בחזקתו, שלא ימנע מבית המשפט ראיה, שהיא לטובתו, ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לו לכך הסבר סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראיה, הייתה פועלת לנגדו**", וזאת לשיטת התובע מפסקי הדין בעניין ע"א 3694/99 **דפנה ארדמן נ' חברת פרוייקט אורנים בע"מ** תקדין עליון 2000 (3), 3066 עמ' 3069 וכן ע"א 548/78 **שרון נ' לוי** פ"ה לה(1) 760, 736; ע"א 55/89 **קופל נ' טלקאר** פ"ד מד(4) 595, 602 וכן ע"א 74/89 **חסינם חברה להחזקת נכסים בע"מ נ' נתן שפירא** פ"ד מו(1) 845.

ציטוט זה אכן קיים ומצוטט בפסקי דין רבים, לרבות בכלל פסקי הדין שאוזכרו על ידי התובע, למעט בע"א 74/89 **חסינים חברה להחזקת נכסים בע"מ – שפירא** פ"ד

מו(1) 845, שם ציטוט זה לא קיים.

82.6. כך בדומה, לא נמצא פסק דין שמספרו ע"ע (ארצי) 477/09 **פלונית נ' אלמוני**, שעוסק, לשיטת התובע, בחובת תיעוד, דיווח ושקיפות מוגברת מצד המעסיק. חיפוש מספר ההליך מוביל למספר פסקי דין של בית הדין הארצי, אך אף אחד מהם לא קרוי בשמות של פלונית/אלמוני ובאף אחד מהם לא נדונה חובת דיווח של המעסיק.

82.7. בנוסף, לא נמצא פסק דין שמספרו ע"ע (ארצי) 627/06 **עיריית ירושלים נ' שוקרון**, שעוסק, לשיטת התובע, בהצהרה פוזיטיבית של צד להליך כלפי רשויות. חיפוש מספר ההליך מוביל למספר פסקי דין של ערכאות שונות, ופסק דין אחד של בית הדין הארצי בעניין ע"ע (ארצי) 627/06 **אורלי מורי – מ.ד.פ ילובע"מ** שעוסק בשוויון זכויות ואין בו כל התייחסות לנושא. חיפוש לפי שמות הצדדים מוביל להליך בבית המשפט המחוזי.

82.8. כך גם בנוגע לפסק דין דב"ע נב/3-146 **חסון**, אשר חיפוש לפי מספר ההליך (בהיעדר שמות שני הצדדים) מוביל לפסקי דין אחרים של בית הדין הארצי לעבודה.

83. המספר הרב והמשמעותי של האסמכתאות השגויות של התובע אינו צירוף מקרים, או טעות סופר שנפלה בשגגה, אלא מלמד כי המקורות המשפטיים שהופיעו בסיכומיו נשאבו ממקור לא ידוע, ייתכן כתוצאה משימוש בכלי בינה מלאכותית, ללא כל בדיקה נוספת, ובניגוד לדין.

84. אין ואסור לבית הדין לעבור על מעשה זה ללא תגובה.

בית הדין סבור כי על עורכי הדין הבאים בשעריו לנהוג בצורה המקצועית ביותר, וכשליחיו של בית הדין, ולסמוך את טענותיהם רק על פסקי דין מאומתים בלבד. זאת לאחר שראו וקראו אותם בעצמם, ובחנו את נכונות ההקשר שלהם לטענה אותה הם מבקשים לבסס מבחינה משפטית.

אף בית המשפט העליון התריע כי תמה העת בה הפניות שגויות יתקבלו בסבלנות, וקבע כי[28]:

> **"על הפונים לבית משפט זה, מיוצגים ושאינם מיוצגים כאחד, מוטל הנטל לבחון כי התקדימים אליהם הם מפנים – שאינם עניין 'טכני', כי אם הרוח הפועמת בכתבי הטענות – אכן קיימים, ומבססים את טענותיהם".**

[28] בר"מ 37942-05-25 **ארליך – האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים** (18.5.2025).

85. עוד קבע בית המשפט העליון בבג"ץ **פלונית** כי[29]:

> **"עורך דין המגיש כתב בית-דין שתוכנו בדוי, תוך שהוא נסמך על אסמכתאות שאינן קיימות, מועל בחובותיו, כלפי בעל הדין אותו הוא מייצג; כלפי בית המשפט; כלפי הצד שכנגד; וכלפי מקצוע עריכת הדין".**

86. דברים אלו נכונים שבעתיים בעידן ה-AI שפרץ אל תוך חיינו בסערה, בו קו דק מדק מפריד בין האמת לשקר, ובין הקיים לנעלם. בין עובדה לאשליה, ובין מציאות לדמיון.

כך שעל כל עורכי הדין כאחד להקפיד הקפדה יתרה, היום יותר מתמיד, כי כל הראיות הנכנסות בשערי בית הדין, כמו גם פסקי הדין עליהם מסתמכים הצדדים, יהיו נטועים עמוק בעולם האמת.

87. כפי שנקבע בבג"ץ **פלונית**, לבית הדין מספר כלים להתמודד עם הפרה זו, ובין היתר, גם מחיקת כתבי טענות והטלת הוצאות אישיות על עורך הדין[30].

לאחר ששקל בדברים, ובפרט לנוכח ריבוי האסמכתאות השגויות והמומצאות, הגיע בית הדין למסקנה כי הכלי המתאים ביותר בענייננו הוא פסיקת הוצאות אישיות על ב"כ התובע, חלף מחיקת כתב בית הדין או את ההליך כולו. זאת לאור השלב המתקדם מאוד בו נמצא ההליך, לאחר שמיעת הראיות והגשת הסיכומים.

בטרם ישקול בית הדין האם להטיל על ב"כ התובע הוצאות אישיות, רשאי ב"כ התובע להשמיע טיעוניו, ולהגיש בהודעה לבית הדין תוך 10 ימים ממועד קבלת פסק הדין את נימוקיו מדוע על בית הדין להימנע מלהשית עליו הוצאות אישיות.

<u>סוף דבר</u>

88. דין התביעה להתקבל בחלקה הקטן, כך שהנתבעת תשלם לתובע סך של **<u>5,476</u>** ₪ על פי הפירוט הבא:

א. פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי העבודה – בסך 2,000 ₪.

ב. פיצוי בגין זכויותיו הפנסיוניות של התובע – בסך 3,476 ₪.

---

[29] בג"ץ 38379-12-24 **פלונית נ' בית הדין השרעי לערעורים ירושלים**, פס' 15 לפסק הדין (23.2.2025). ראו גם בג"ץ 23602-01-25 **העמותה לקידום זכויות הכלבים נ' שר החקלאות** (28.2.2025); עע"מ 63194-08-25 **כהן נ' עיריית רמת גן** (22.3.2026).

[30] ראו גם בר"ע (ארצי) 34038-02-26 **קיבוץ בית ניר – מרסיאנו** (22.3.2026).

סכום זה ישולם לתובע בתוספת ריבית שקלית כדין ממועד מתן פסק הדין עד למועד התשלום בפועל, וזאת תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

89. הואיל והתביעה נדחתה ברובה המוחלט, ובהתחשב בסכום התביעה שנתבע לבין הסכום שנפסק לטובת התובע, התובע ישתתף בהוצאות המשפט שנגרמו לנתבעת בסך **1,500** ₪.

סכום זה ישולם לנתבעת בתוספת ריבית שקלית כדין ממועד מתן פסק הדין עד למועד התשלום בפועל, וזאת תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

90. ב"כ התובע רשאי למסור טיעוניו לבית הדין תוך 10 ימים ממועד קבלת פסק הדין לידיו, הכול כאמור בסעיף 87 לפסק הדין.

אזורי לעבודה ת"א
נאמן למקור
53130924

ניתן היום, כ"ח חשוון תשפ"ז, (08 נובמבר 2026), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציגת ציבור עובדים	**יוסף רחמים, שופט**
גב' דליה גילדוני	**אב"ד**