



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

09 ינואר 2022

לפני:

כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג

נציג ציבור (עובדים) מר בועז סנדרוב

נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי גל

התובע

עיסא סדר

ע"י ב"כ: עו"ד אלישע דיקמן

-

הנתבעים

1. יוסי שטרית

2. מכלוף שטרית

ע"י ב"כ: עו"ד אופיר בר-עם

מתייצבים בהליך

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד

מקצועי

ע"י ב"כ רענן שקדי

איגוד המוסכים בישראל

ע"י ב"כ אינגריד הר-אבן

פסק דין

1. התובע, מר עיסא סדר, הוא מכונאי רכב במקצועו אשר הועסק במוסך באזור התעשייה תלפיות בירושלים, במשך 40 שנה. המוסך בו הועסק היה בבעלות משותפת של הנתבעים, מר מכלוף שטרית ומר יוסי שטרית, והופעל על ידם עד לסגירתו עם פרישתם לגמלאות.

תקופת העבודה הארוכה, שאינה שכיחה בשוק העבודה הנוכחי, והעובדה שה"ה שטרית דאגו להמשך העסקתו של התובע במוסך שנפתח במקום שסגרו, גרמו להם להאמין ולקוות כי סיום יחסי העבודה וגמר החשבון שערכו לתובע, יעשו בהסכמה וברוח טובה. ואולם לא כך ראה את הדברים התובע, שסבר כי זכויותיו הקוגנטיות קופחו לאורך השנים ומכאן תביעתו.

עיקר המחלוקת בין הצדדים סבה על שאלת זכאותו של התובע לתוספת ותק בהתאם לצו ההרחבה בענף המוסכים, והשפעתה על גובה זכויותיו הסוציאליות. בשים לב לשאלות הפרשניות שהתעוררו בהליך הוזמנו הצדדים להסכם הקיבוצי שהורחב, הסתדרות העובדים



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

הכללית החדשה (להלן: ההסתדרות) ואיגוד המוסכים בישראל (להלן: איגוד המוסכים), להשמיע טענותיהם.

תשתית עובדתית

2. התשתית העובדתית הצריכה לעניין עולה מכתבי הטענות שהגישו הצדדים, מהמסמכים והתצהירים שהוגשו בתמיכה לכתבי הטענות ומן העדויות שנשמעו לפנינו. נוסף כי מרביתה אינו שנוי במחלוקת בין הצדדים.

3. התובע, יליד 1960, החל לעבוד במוסך למכונאות רכב כללית שהפעילו הנתבעים באזור התעשייה תלפיות בירושלים – מוסך 'המניע' - ביום 13.10.1978, סמוך להגעתו לגיל 18. על פי הנתבעים מדובר היה בעסק לא גדול שבנו בעמל רב.

4. התובע היה עובד חודשי שהועסק בהיקף משרה מלאה שנפרשה תחילה, על פני 6 ימים בשבוע (עמ' 17, בשורות 20 – 21), וברוב התקופה על פני 5 ימים בשבוע. התובע וגם הנתבעים מסכימים כי יום העבודה החל בשעה 08:00 (עמ' 9, בשורה 5, עמ' 11, בשורה 29), אולם חלוקים בדבר שעת הסיום. אין מחלוקת כי לא נוהל במוסך רישום נוכחות. על פי מר יוסי שטרית (להלן: יוסי) משום ש"אף פעם לא היה צריך. היינו כמו משפחה" (עמ' 12, בשורות 8-9). שכרו של התובע עמד במועד סיום יחסי העבודה על 5,300 ₪, דהיינו שכר מינימום חודשי מלא כפי גובהו לפי חוק שכר מינימום, תשמ"ז - 1987.

5. על פי יוסי את מפעל החיים שלו ושל שותפו (להלן: מכלוף) נאלצו לסגור בשל העובדה שהיקף העבודה במוסך פחת מאוד, לנוכח התקדמות הטכנולוגיה והעובדה שהמוסך עסק רק במכונאות כללית, ולכך הצטרף גם גילם המתקדם (סעיף 9 לתצהיר עדותו הראשית של יוסי). על כן ביום 12.9.2018 קיימו יוסי ומכלוף לתובע שימוע בו דנו עמו על כוונתם לסגור את המוסך. הודעה מוקדמת כדין בת חודש ימים נתנה לתובע, בכתב, ביום 13.9.2018 (נספח ב' לתצהיר התובע). במועד סיום יחסי העבודה בין הצדדים, 14.10.2018, נערך ביניהם גמר חשבון במסגרתו הסכימו כי לתובע מגיעים 239,753 ₪ (להלן: הסכום המוסכם) בגין פיצויי פיטורים (212,000 ₪) ופיצוי בגין אי הפרשה מלאה לקרן פנסיה (27,753 ₪). יוער כי תחשיב הפיצוי בעד אי הפרשה מלאה לקרן פנסיה נערך בהתאם לצו ההרחבה הכללי במשק ממועד כניסתו לתוקף, היינו משנת 2008 ועד למועד סיום יחסי העבודה. ובכל אופן לא בהתאם לצו ההרחבה בענף המוסכים.

הסכום המוסכם שולם בדרך של שחרור הכספים שנצברו לטובת התובע בחברות הביטוח אילון חברה לביטוח בע"מ ומנורה מבטחים ביטוח בע"מ (להלן: אילון ומנורה) ובהשלמה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

במזומן בגובה 152,000 ₪. התובע חתם על מסמך בו הצהיר שעם קבלת הסכום המוסכם "אין לי שום תביעות ולא יהיו לי שום תביעות בעתיד..." (נספח א' לכתב ההגנה). בכך נפרדו דרכי הצדדים עד אשר הוגשה תביעת התובע כאן, בחלוף כ- 10 חודשים ממועד סיום יחסי העבודה.

ההליך בבית הדין

6. בכתב התביעה טען התובע כי כתב הוויתור עליו חתם נעדר כל תוקף משפטי וכי זכויותיו לאורך תקופת העבודה ובסיומה שולמו בחסר. בין היתר, על שום ששכרו וגם זה הקובע לפיצויי פיטורים לא כלל את תוספת הוותק שמגיעה לו בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף המוסכים (פרק 8 – סעיף ג). התביעה הועמדה על כ- 312,001 ₪.

בד בבד עם הגשת תצהיר עדותו הראשית עתר התובע לזימון נציג מההסתדרות, לשם ליבון השאלות הפרשניות הנוגעות לתוספת הוותק. לאחר שהתקבלה גם עמדת הנתבעים, אשר התנגדו לבקשה, נתנה החלטת ראשת המותב, מיום 19.11.2020, ובה נקבע כי דרך המלך היא יישום הוראות סעיף 30(ב) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט – 1969. דהיינו, קבלת עמדת ההסתדרות ועמדת ארגון המעסיקים – איגוד המוסכים – ביחס לאפשרות שיתייצבו בהליך לשם השמעת טענותיהם. בהתאם הודיעו הן ההסתדרות והן איגוד המוסכים כי בדעתם להתייצב בהליך ואכן הגישו את עמדותיהם בכתב. מנכ"ל איגוד המוסכים, מר נתן אשל, ובאת כוח איגוד המוסכים אף התייצבו לישיבת ההוכחות. הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב.

הטענה המקדמית

7. דומה שבטרם נפנה לבחינת המחלוקת המרכזית שנטשה בין הצדדים בסוגית תוספת הוותק, כמו גם יתר המחלוקות יש מקום להסיר מעל הדרך את טענת הנתבעים כי דין התביעה סילוק על הסף. זאת מן הטעם שהתובע התחייב בכתב הוויתור שעליו חתם עם סיום יחסי העבודה ביניהם, כי הסכום המוסכם מהווה גמר חשבון סופי שלאחריו מוצו טענותיו ותביעותיו.

8. הלכה מושרשת היא כי לנוכח פערי המיקוח בין העובד למעסיק, יש לתת תוקף מצומצם ודווקני לכתב ויתור על זכויות שנותן העובד בידי המעסיק ולוודא כי הסכמה שכזו ניתנת מדעת, במפורש, בכתב ובהתייחס לזכויות עליהן הוא מוותר. ויתור ממין זה יהיה תקף במקרים נדירים בלבד בהם יוכח חוסר תום לב, או כנגד הענקת תמורה הולמת מצד המעסיק במסגרת של 'תן וקח' (ראו והשוו: ע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב ענבר – מדינת ישראל (8.2.2011), בפסקה 28). ואף זאת בכפוף להלכה לפיה, אין לוותר על זכות קוגנטית או זכות המוקנית לעובד בהסכם קיבוצי, ובכלל זה בצו הרחבה, או כאשר מדובר בזכות שהעובד אינו מודע לה (ראו למשל: דב"ע (ארצי) נ/229-3 חמת ארמטורות ויציקות בע"מ – ישראל נעים, פד"ע לג 260 (1998)). עוד נקבע כי הצהרה סתמית בכתב הוויתור שלפיה כנגד קבלת סכום



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

מסוים אין לעובד כל תביעה כספית אינה מועילה, וכי מתוך כתב הוויתור צריך לעלות שהעובד מודע לכך שהוא מתפשר על פחות מהמגיע לו (בר"ע (ארצי) 1674/04 זולוטוב ושות' מהנדסים, שותפות רשומה – אבינועם (23.1.2005)).

9. בענייננו, מדובר בזכות קוגנטית מכוח צו ההרחבה בענף המוסכים, אשר אין מחלוקת כי חל על יחסי הצדדים, על כן היא אינה ניתנת לויתור. כבר מטעם זה דין בקשת הנתבעים לסילוק התביעה על הסף, דחיה. כך ולאחר שנפרשה מסכת הראיות לפנינו שוכנענו שהתובע לא ידע במועד חתימתו על כתב הוויתור על קיומה של תוספת הוותק או על יתר העילות הכלולות בכתב התביעה, בוודאי אלה הנובעות מתוספת הוותק. למעשה, מחקירתנו הנגדית בבית הדין עלה כי מה שהניע אותו לחתום על כתב הוויתור היו יחסי האמון ארוכי השנים בין הצדדים והבטחתו של יוסי כי ישלם לו את כל המגיע לו "...עד הגרוש האחרון..." (עמ' 6, שורות 22 - 33). כך קודם לחתימה על ההסכם לא נועץ התובע באיש (עמ' 7, בשורות 2 - 3), ואף דומה שלא נתנה לו שהות לכך. כפי שהראנו בפרק העובדתי כתב הוויתור כולל 'הצהרה סתמית' כלשון הפסיקה שלעיל, ובוודאי שלא עולה ממנו כי התובע מודע לכך שהוא מוותר על דבר מה.

כללם של דברים, כתב הקבלה והסילוק עליו חתם התובע אינו מקיים אחר הדרישות שנקבעו בפסיקה ועל כן אין לתת לו תוקף ואין לקבוע שבשל חתימת התובע עליו התביעה אינה מגלה עילה או כי דינה סילוק על הסף.

תוספת ותק – יריעת המחלוקת

10. פרק 8 בצו ההרחבה בענף המוסכים, 1995 (להלן: צו ההרחבה הענפי), העוסק בתעריפי שכר העובדים בכל המקצועות במוסך, קובע בסעיף ג, שכותרתו "תוספת ותק" כך:

"לאחר שנת עבודה במוסך יקבל עובד תוספת ותק בשיעור של 1% משכרו החודשי לכל שנת ותק עד 30 שנה".

על פי התובע בסיכומיו הפירוש הנכון של הוראה זו מוביל למסקנה כי "חישוב התוספת ייעשה תוך התחשבות במספר שנות הוותק, כך שבכל שנה תשולם תוספת הגבוהה באחוז אחד (1%) ביחס לשנה הקודמת, ובסה"כ מ- 31 שנות וותק ואילך, תוספת בשיעור 1% ^ 30 (אחוז בחזקת 30)..." (סעיף 12).

מנגד, הנתבעים שאינם חולקים על הזכאות 'העקרונית' של התובע לתוספת ותק מכוח צו ההרחבה הענפי סבורים שהוא אינו זכאי לה במקרה זה. הן מאחר שהיא "נבלעה" בשכרו, והן מאחר שבתחשיב שהציג בתצהיר עדותו הראשית התעלם התובע מתקרת 30% שתוספת הוותק מוגבלת בה בצו ההרחבה. לחילופין, הם טוענים כי גם אם ימצא בית הדין לדחות את



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

הטענות האמורות הרי שחישוב התוספת הוא מצטבר, כפי שעוד נראה. בעניין אחרון זה הם נסמכים על פסיקת ראשת המותב בעניין קודם (סע"ש 39397-05-14 הרשקוביץ – אור-צת שרותי רכב בע"מ (12.6.2019) (להלן: ענין אור-צת).

עמדות המתייצבות בהליך

11. ההסתדרות הניחה לפנינו עמדה קצרת מילין בת שורות ספורות, שבה היא מצטטת את הוראת פרק 8, סעיף ג' לצו ההרחבה הענפי וטוענת כי פרושו הנכון הוא ששכר העובד יגדל כל שנה ב – 1% ביחס לשנה הקודמת ויחושב כך: שכר העובד בסוף השנה הקודמת + 1%, אשר יהפוך לחלק בלתי נפרד מהשכר, עד 30 שנה בדרך של "ריבית דריבית" (להלן: שיטת ההסתדרות). אשר למצב דברים בו מעסיק לא שילם לעובד משך חלק או כל תקופת העבודה תוספת ותק, טוענת ההסתדרות כי העובד זכאי לתבוע את תוספת הותק באופן שתואם את שנת הותק הרלבנטית במועד התביעה. להמחשת עמדתה צירפה ההסתדרות טבלה הכוללת חישוב לדוגמא של מצב דברים בו עובד בעל שכר התחלתי בגובה 5,000 ₪ ובעל 30 שנות ותק תובע ממעסיקו תוספת ותק בעד 7 השנים שקודם להגשת תביעתו. נביא להלן את חלקה כדי שעמדת ההסתדרות תהיה ברורה עד תום.

שנת ותק	שכר חודשי (השכר החודשי בסוף השנה הקודמת = 1% תוספת ותק כאשר החישוב מתחיל בשנת הוותק ה – 2	תוספת הותק 1% (שתתווסף לשכר החודשי בשנה העוקבת)	שכר לשנה (שכר חודשי + תוספת ותק) * 12	סה"כ תוספת הוותק בשנה (תוספת ותק בלבד * 12 חודשים)
1	5,000.00	50	60,000	0.0
2	5,050.00	50.50	60,600.00	600.0 (צ"ל 606 ומדובר בטעות 'נגררת' – רב"ה)
3	5,100.50	51.01	61,206.0	1,206
4	5,151.51	51.52	61,818	1,818.1
.....				
24	6,258.82	62.86	75,429.8	15,429.8
25	6,348.67	63.49	76,184.1	16,184.1
26	6,412.16	64.12	76,945.9	16,945.9
27	6,476.28	64.76	77,715.4	17,715.4



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

28	6,541.04	65.41	78,492.5	18,492.5
29	6,606.45	66.06	79,277.5	19,277.5
30	6,672.52	66.73	80,070.2	20,070.2
סה"כ תוספת ותק בגין השנים 24 – 30 ₪ 124,115.4				

12. **איגוד המוסכים** מצדו פותח עמדתו בתיאור מאפייני ענף המוסכים שלפיה, באיגוד המוסכים חברים כיום כ – 5,000 מוסכים (בעלי רישיון להפעלת מוסך), ואלה מעסיקים עשרות אלפי עובדים. מדובר בענף שעבר תמורות טכנולוגיות עמוקות, ועל כן דרוש לו כוח אדם מיומן שבהכשרתו מושקעים משאבים רבים. אולם בו זמנית מורגשת בענף מצוקת כוח אדם בעל מיומנות.

ההסכם הקיבוצי בענף היה במועד חתימתו (בשנת 1993) פורץ דרך במובן זה שנכללו בו הטבות לעובדים וזכויות מעבר למה שהיה מקובל אותה עת במשק, והוא אף נחתם בתקופה שבה שלטה בשוק העבודה ההנחה והתקווה כי יחסי העבודה בין העובד למוסך ימשכו שנים רבות. בכלל ההטבות נכללו תמריצים פאסיביים למניעת עזיבת העובד, וביניהם תוספת הוותק. אלא שמאז השתנה שוק העבודה ועתה תחלופת העובדים והמוביליות שלהם שולטים בכיפה. על כן מושג ה"וותק" איבד במידה רבה מחשיבותו. כיום, הדגש בענף המוסכים אינו עוד על ותקו של עובד כי אם על ההסמכות המקצועיות שבהן הוא אוהז, ושהאיגוד טוען שנפוצות דווקא יותר בין העובדים הצעירים. התמריצים שניתנים לשם גיוס עובדים מיומנים והשאתם בעבודה מתבטאים בשיעור השכר ההתחלתי, ובהטבות הנלוות, דוגמת רכב צמוד. משמעות הדברים היא שכיום תנאי השכר וההעסקה בענף המוסכים התנתקו מההסכם הקיבוצי, שהוא בבחינת "רצפת מינימום" נדירה שהאיגוד טוען כי כלל לא מוכרת לו כנוהגת בענף. משמע, עובדי המוסכים משתכרים הרבה יותר מאותה "רצפה", וברור לאיגוד שעובד לא יישאר לעבוד במוסך בגין 1% תוספת ותק לשנה. ממילא העלאות השכר שניתנות לעובדי המוסכים עולות בהרבה על 1% לשנה.

13. על פי איגוד המוסכים הקשיים בהם נתקלים המוסכים בשימור ההון האנושי בשוק עבודה המשתנה ללא הרף אינם ייחודיים למוסכים. הד להם ניתן למצוא בהסכמים קיבוציים רבים בענפים אחרים, דוגמת ענף השמירה, שבהם בוטלה תוספת הוותק כליל, ותחת זאת באו הסדרים חדשים המגלמים את ההבנה שכיום אין עוד מקום לתוספת הוותק.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

ובכל אופן אם תכלית ההוראה בהסכם הקיבוצי (ובצו ההרחבה לענייננו – רב"ה) היא להבטיח לעובד תוספת שכר מינימאלית בשיעור 1% לשנה החל מהשנה השנייה "פשיטא... כי ככל שהעובד מקבל העלאות שכר בשיעור של 1% לשנה ומעלה – יש בכך משום קיום ההוראה" (סעיף 11). לשון אחרת, תוספת הוותק "נבלעת" בהעלאת השכר. השאלה אם העלאת השכר נרשמה בתלוש השכר כ"תוספת ותק" אם לאו, היא לגישת איגוד המוסכים ענין טכני שנעדר משמעות מהותית. שאם לא כן ימצא העובד מקבל כפל תשלום. לעניין "היבלעות" תוספת הוותק בהעלאת השכר מקדיש האיגוד חלק ניכר מעמדתו תוך שהוא מדגים את הדברים בענפים אחרים (החשמל והעץ), ובפסיקת בתי הדין האזוריים לעבודה שאימצו גישה זו. אשר לעניין אור צת טוען איגוד המוסכים כי הקביעה במסגרתו ששכר גבוה מזה הקבוע בצו ההרחבה אינו מאיין את חובת תשלום תוספת הוותק מתיישבת עם עמדתו במובן זה שהוא שותף לה, אלא שכאמור העלאת שכר שמעניק מעסיק לשכר עובדו, ולא ביחס לסכומים הנקובים בפרק 8 להסכם הקיבוצי, מקיימת (ולא מאיינת) את חובת תוספת הוותק.

14. אשר לאופן חישוב התוספת פותח האיגוד בכך שהנטל בעניין זה רובץ על כתפי התובע. על כן עליו להגיש תחשיב מפורט. אם לא עשה כן או שהתחשיב נמצא שגוי, הרי שרק מטעם זה יהיה מקום לדחות את תביעתו. אשר למצב דברים בו התוספת לא השתלמה משך שנים נטען כי ההתיישנות "מאפסת" את חישוב האחוזים. כלומר, בתקופה שלא התיישנה יימנו אחוזי התוספת מ – 1% לשנה בתום השנה הראשונה וכך הלאה. לתמיכה בעמדתו מפנה האיגוד לעניין סע"ש (חי) 10498-05-16 שטריך – חברת מוסך שגב בע"מ (29.5.2019) (להלן: ענין שטריך), וכן לעניין אור-צת ומדגיש כי קבלת עמדת התובע, אשר כוללת את כל תקופת עבודתו סותרת את מגבלת ההתיישנות ולדידו אינה בתום לב.

15. מאחר שההוראה הנוגעת לתוספת הוותק נמצאת בפרק 8 להסכם הקיבוצי (ולצו ההרחבה) שכותרתו מתחילה במילים "תעריפי שכר משולב", יש להחיל עליה את ההגדרה של "שכר משולב" שבהסכם ובצו, קרי, "שכר יסוד משולב בצירוף כל התוספות המשתלמות לעובד והם חלק בלתי נפרד משכרו". וזאת במובחן מהגדרת "שכר כולל". אשר למשוואה לחישוב מובאת הטבלה שנכללה בעניין שטריך :

”

שנת ותק	שכר חודשי	תוספת 1%	מס חודשים	סך מגיע
2009	6,614	66.14	12	793.70
2010	6,680	67 (מעוגל – רב"ה)	12	804
2011	6,747	67.47	12	809.64
2012	6,814.47	68.14	12	817.73



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

825.91	12	68.82	6,882.61	2013
834.17	12	69.51	6,951.43	2014
842.51	12	70.20	7,020.94	2015

סה"כ 5,727.66 ₪ "

סיכום ביניים, מן האמור עד כה עולה כי השאלות שהונחו לפתחנו הן בכמה מישורים: ראשית, מהו השכר שממנו תיגזר תוספת הוותק וכן מהי שיטת חישוב התוספת הנכונה – האם שיטת ההסתדרות כהצעת התובע או שמא השיטה 'המצטברת' כגישת הנתבעת ואיגוד המוסכים (להלן: שיטת בית הדין); מהו הדין מקום בו תוספת הוותק לא שולמה כלל, כלומר האם היא כפופה למגבלת ההתיישנות; מהו הדין כאשר העלאות השכר שקיבל תובע במהלך השנים עולות על 1% בשנה והאם תוספת הוותק "נבלעת" בהן.

16. נאמר מיד כי דומה שאת השאלה האחרונה נוכל להותיר לעת אחרת. ערים אנו לכך כי הצדדים, ובעיקר איגוד המוסכים, השקיעו בסוגיה זו מאמץ בלתי מבוטל. אלא שעל פי העובדות שהתבררו בענייננו וכפי שהראנו בפרק העובדתי, התובע השתכר בסוף תקופת עבודתו שכר מינימום חודשי בלבד. על כן ברור הוא שלא זכה להעלאות שכר אשר "בולעות" את תוספת הוותק. שכרו עמד על שכר המינימום או נשק לו גם בשנים שקודם לסיום העסקתו, כפי שהעיד לפנינו בעצמו (עמ' 6, בשורה 14), והעיד גם יוסי (עמ' 14, בשורות 14 – 16). מצב דברים שמשתקף גם ממרבית תלושי השכר שהונחו לפנינו (נספח ה' לתצהיר התובע). נעיר כי לא כל נתוני השתכרותו של התובע הונחו לפנינו. אם בשל כך שתלושי השכר לא נשמרו על ידי התובע, ואם בשל כך שגם הנתבעת לא יכולה הייתה להניח אותם לפנינו בשל חילופי גברי במשרד רואה החשבון שטיפל בהנפקתם. עוד ערים אנו לכך שהנתבעת הובילה קו חקירה ולפיו היו שנים ששכרו של התובע עלה על שכר המינימום, אלא שחלק מהרכיבים שלגביהם נשאל בהקשר זה נגעו להחזרי הוצאות (עמ' 6, בשורות 12 – 13). מנגד, התובע הראה שהיו שנים בהן השכר דווקא ירד. למשל, בחודש 12/12 עמד על 4,685 ₪ ואילו ביולי 2015 ואילך עמד על 4,681 ₪ (עמ' 14, בשורות 17-24). מסקנת הדברים היא שבהעדר נתונים מספיקים לא ניתן לקבוע את אופי התנודות בשכרו של התובע לאשורן וכאמור, לעת סיום יחסי העבודה שכר התובע עמד על שכר המינימום בלבד. על כן אין לפנינו מצב של העלאות שכר שיכולות באופן תאורטי "לבלוע" את תוספת הוותק.

מכאן למחלוקות הנוספות.

עניין אור צת

17. בעניין אור צת פסקה ראשת המותב כך:



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

"עיון בצו ההרחבה בענף המוסכים ילמד כי בדונו בשכר המשתלם לעובד הוא נוקט במונח "שכר משולב", בהתייחס לשכר היסוד המשולב של העובדים, ובמונח "שכר כולל" בהתייחס לשכר משולב כולל שעות נוספות, פרמיות, מענקים וכו', למעט החזר הוצאות (ראו: סעיף ההגדרות). כך גם מפרט צו ההרחבה מהם "תעריפי שכר משולב לעובדי מוסכים בכל המקצועות השונים במוסך", בטבלה שברישא לפרק 8 לצו ההרחבה. עם זאת בדונו בתוספת הוותק המגיעה לעובד, נוקט צו ההרחבה בלשון "תוספת ותק בשיעור של 1% משכרו החודשי לכל שנת ותק עד 30 שנה". הנה כי כן ועל אף ריבוי ההגדרות והמונחים שבצו ההרחבה הוא אינו קובע כי תוספת הוותק, תהיה בשיעור של "1% משכרו המשולב של העובד", או בשיעור של "1% משכרו הכולל של העובד". על כן דעתנו היא שאין לקבל את הטענה המשתמעת של אור צת כאילו תוספת הוותק תחול על השכר התעריפי (שכר משולב) שנקבע בצו ההרחבה. יתר על כן מאחר שצו ההרחבה אינו מפרש את המונח "שכרו החודשי" של העובד, יש לפרשו כפשוטו. כלומר כחל על שכרו החודשי של העובד המשולם לו בפועל. עם זאת הוראות סעיף ג' מלמדות שהזכות לתוספת ותק היא זכות שמתגבשת בתום כל שנת עבודה. על כן צודקת אור צת בטענתה כי התביעה לתוספת ותק קודם לחודש אפריל (21.4.2007) התיישנה. כלומר יש להוסיף 1% לשכרו של התובע החל מחודש מאי 2007".

על עניין אור צת ערערו שני הצדדים להליך אלא שבהמלצת כבוד בית הדין הארצי משכו שני הצדדים את ערעוריהם (ראו: ע"ע (ארצי) 19-07-29805 פסק דין מיום 18.2.2021).

18. ובכל אופן לא מצאנו בטיעוני הצדדים טעם לשנות מפסיקתנו. על כן איננו מקבלים את טענת איגוד המוסכים כי השכר שממנו תחושב תוספת הוותק הוא "השכר המשולב" שכן הגדרתו בצו ההרחבה היא "שכר יסוד משולב בצרוף כל התוספות המשתלמות לעובד והם חלק בלתי נפרד משכרו (תוספת ותק, משפחה, תוספת מקצועית, תוספת מחלקתית או כל תוספת אחרת המוסכמת ע"י הצדדים להסכם זה)". כלומר, ברור הוא ששכר הכולל את תופסת הוותק איננו גם בסיס השכר לחישוב התוספת. אלא כפשוטו וכאמור, השכר החודשי.

19. מוסיף התובע וטוען:

[א] **טענה ראשונה:** שהגישה המוצעת על ידו לחישוב תוספת הוותק זכתה לאישוש בפסיקת בית הדין אזורי בחיפה בעניין סע"ש (ח"י) 15-1-22571 ותד – רכב עירון בע"מ (22.11.2016). אלא שלא רק שמדובר בפסק דין מוקדם לעניין אור צת, שעסק בהוראות ההסכם הקיבוצי, ושלא הוגש עליו ערעור, אלא שעיון בו מעלה כי הנפסק בו זהה לעניין אור-צת. הן מבחינת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

השכר שהוא בסיס לחישוב תוספת הוותק והן ביחס לאופן החישוב. אמנם נכון הוא שבשנת החישוב הראשונה (מתוך 7 האפשרויות שלגביהן נערך החישוב בפסק הדין), הובא בחשבון ויתקו של העובד במקום העבודה (17.25%). אך זאת בשל קביעת בית הדין האזורי כי "יש לזכור, כי הנתבעת לא העלתה טענת התיישנות באשר לחישוב ותקו של התובע" (סעיף 57 לפסק הדין), מה שאין כן בענייננו. כך טבלת החישוב בפסק הדין של תוספת הוותק אינה כשיטת ההסתדרות אלא כשיטת בית הדין. מכאן שבניגוד לטענת התובע, אין בפסיקה האמורה משום תמיכה לחישוב המוצע על ידו ועל ידי ההסתדרות.

[ב] **טענה שניה** : כל שיטת חישוב אחרת מזו המוצעת על ידי התובע וגם על ידי ההסתדרות משמעה התעלמות מהוותק שכן יעדר ממנה ביטוי מספרי בחישוב התוספת. דעתנו שונה. ראש וראשית נזכיר כי על פי הוראות ההסכם הקיבוצי בענף המוסכים, שהוראותיו הורחבו בצו ההרחבה, תוספת הוותק נמנית מיום חתימת ההסכם (13.9.1993) בלבד. על כן ממילא יכול שלא כל שנות הוותק של עובד מוסך ימנו אם החל לעבוד בו לפני 9/1993. ערים אנו לכך שהוראה דומה לא נכללה בצו ההרחבה. אלא שקשה להלום תוצאה לפיה צו ההרחבה יעניק לעובד זכויות שהן מעבר להסכם שאת הוראותיו הוא נועד להרחיב. אפשר אף לסבור כי בהתאם את תוספת הוותק יש למנות מיום חתימת צו ההרחבה (29.11.1995), בלבד. מכל מקום איננו סבורים ששיטת החישוב שקבענו מתעלמת מהוותק שהרי התוספת "מצטברת" (אולם לא כשיטת ההסתדרות).

[ג] **טענה שלישית**: אי הכללת צבירת הוותק בחישוב תוביל לתוצאה מעוותת ולפיה לאחר השנה ה- 30, למשל בשנת עבודתו ה- 40 של העובד, הזכות פוקעת. אלא שלא מדובר בתוצאה מעוותת אלא בהוראות צו ההרחבה עצמו. כאמור בעמדת איגוד המוסכים, ככל הנראה תכליתה של התוספת הייתה לתמרץ המשך עבודה, ובהחלט יתכן שתקרה בת 30 שנות עבודה נראתה לצדדים להסכם כמספיקה בהחלט. כפי שציינו בפתח הדברים תקופת עבודה רציפה בת 40 שנים היא נדירה.

[ד] **טענה רביעית**: הפרשנות שקבע בית הדין משמעה ששני עובדים בעלי וותק שונה : האחד, של 30 שנים. והשני, של שנתיים אשר השתכרו שכר מינימום בשנה החולפת יזכו לתוספת בשיעור זהה.

הטענה היא מטעה, שכן אמנם נכון הוא שכל שנת עבודה מזכה בתוספת ותק בת 1% אלא שאצל העובד הראשון היא "תצטבר" ועל כן 'בשורה התחתונה' שני העובדים לא יקבלו שיעור תוספת זהה. עוד תוהה התובע מדוע נעשה בהסכם ובצו השימוש במונח "שנת וותק", חלף תופסת שכר בת 1% מדי שנה. על כך נשיב כי משלא נסתרה יש לאמץ את עמדת איגוד המוסכים. דהיינו, שאת המונח 'ותק' יש לשייך לתקופה שבה נחתם ההסכם ולהקשר



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

התעשייתי בו הוסכם. לאמור, הוא נועד לתמרץ צבירת 'ותק' במקום העבודה. לבסוף, התובע סבור כי במקרה הפרטי שלו תוצאת הדברים היא שבחלוף 40 שנות עבודה הוא זכאי לתוספת בת 1% מעל שכר המינימום ולא לכך התכוונו הצדדים להסכם. אלא שאין לנתק בין מועד הגשת התביעה לתוספת הוותק ומגבלת ההתיישנות, לבין שיעורה. ובכל מקרה ניתן לצבור אותה עד 7 שנים קודם להגשת התביעה כלומר לא רק בשנה ה - 40 לעבודה. זאת ועוד, עיון בטבלה המוצעת על ידי ההסתדרות ונסיבות ענייננו, כאמור בפרק העובדתי, יכולות לחזק את התכליות הכלליות של מוסד ההתיישנות וללמד כי ניסיון להתחקות אחר שכר העובד עשרות שנים לאחר אינה מעשית.

20. על כל האמור נוסף שלעמדתנו דווקא שיטות התובע וההסתדרות מובילות לתוצאה בלתי סבירה. שכן עיון בתחשיבים המוצעים על-ידם מעלה כי הם מובילים לניתוק ברור בין התוספת לתכליתה. לאמור, עיון בדוגמאות המספריות שהציעו מעלה כי בשנה ה - 30 עובד זכאי לתוספת ותק ששיעורה הוא כ - 3 משכורות חודשיות נוספות בשנה. תחשיב התובע מוביל לכך שהוא זכאי בעד 7 שנים קודם להגשת התביעה ל - 108,000 ₪ (סעיף 29 לתצהיר עדותו הראשית), כלומר ל - 20.3 משכורות נוספות או 2.91 משכורות לשנה. הנה כי כן אין המדובר עוד ב'תוספת' אלא במשכורת 13 - 15. אלא שאם כך היו מסכימים הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים בוודאי היו קובעים זכאות למשכורות שכאלה. ניתן אף לסבור שיש בגישה זו משום "תמרץ שלילי" להעסקת עובדים בעלי וותק, שכן שכרם יהיה כה גבוה עד אשר ספק אם מעסיקים רבים יבחרו בהעסקתם. לכך בוודאי לא התכוונו הצדדים להסכם, ההיפך. הם ביקשו לתמרץ באופן הוגן ותק במקום עבודה.

כללם של דברים בפרק זה, דין טענות התובע וחישוביו דחיה. חלף חישובי התובע יש לאמץ את דרך החישוב של הנתבעים כאמור בסעיפים 42 - 43 לתצהירו של יוסי, העולים בקנה אחד עם הנפסק בעניין אור-צת. עם זאת מאחר שלא כל תלושי השכר הרלבנטיים הונחו לפנינו (ראו: סעיף 13 לעיל), אמצנו את תחשיבי הנתבעים באופן חלקי. בחלק מהתקופות ובהתאם לקביעות בפרק העובדתי העמדנו את השכר החודשי של התובע על שכר המינימום החודשי שנהג אותה עת במשק.

תקופה	שכר חודשי	שכר חודשי + תוספת ותק	תוספת 1%	סה"כ שנתי
8/2013 - 9/2013	4,713 ₪		47.13 ₪	565.5 ₪
8/2014 - 9/2013	4,650	47.13 + 4,650 4,744 = 46.5 + (מעוגל)	47.44 ₪	569 ₪



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

575 ₪ (מעוגל)	47.9 ₪	$47.13 + 4,650$ $= 46.5 + 46.5 +$ $4,790$	4,650 ₪	8/2015 – 9/2014
591 ₪	49.25 ₪	$47.13 + 4,737$ $+ 46.5 + 46.5 +$ $4,924.5 = 47.37$ ₪	4,737 ₪	8/2016 – 9/2015
628.5 ₪ (מעוגל)	52.38 ₪	$+47.13 + 5,000$ $+ 46.5 + 46.5$ $= 50.00 + 47.37$ $5,237.5$ (מעוגל) ₪	5,000 ₪	8/2017 – 9/2016
671 ₪ (מעוגל)	55.91 ₪	$47.13 + 5,300$ $+ 46.5 + 46.5 +$ $+ 50.00 + 47.37$ $5,590.5 = 53$ ₪ (מעוגל)	5,300 ₪	— 9/2017 8/2018
677 ₪	56.44 ₪	$47.13 + 5,300$ $+ 46.5 + 46.5 +$ $53 + 50 + 47.37$ $5,643.5 = 53 +$ ₪	5,300 ₪	— 9/2018 10/2018

סה"כ: 4,277 ₪

21. **הפרש תגמולים:** בהמשך לקביעתנו האמורה זכאי התובע לפיצוי בגין אי הפרשה מלאה לתגמולי פנסיה בסך 257 ₪ (מעוגל) (4,277 ₪ * 6%).

22. **הפרש פיצויי פיטורים:** תקנה 1(א)(2) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב פיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד – 1964 מורה כי תוספת ותק באה בגדר הרכיבים שיבשכר הקובע' לחישוב שיעור פיצויי הפיטורים. עוד יוער כי הוראת פרק 22 לצו ההרחבה הענפי מורה אף היא כי "שיעור פיצויי פיטורים יהא בהתאם להוראות הסכם זה ולחוק פיצויי פיטורים על תקנותיו". משכך צודק התובע כי הוא זכאי להפרש פיצויי פיטורים אולם לא בהתאם לתחשיביו כי אם על פי השכר הקובע האחרון כאמור בתחשיביו שבסעיף 20 לעיל. דהיינו $225,740 = 40 * 5643.5$ ₪. כאמור בפרק העובדתי וכפי העולה מחקירתנו הנגדית של התובע לפנינו (עמ' 6, בשורה 26) אין מחלוקת בין הצדדים כי במועד סיום יחסי העבודה שילמו הנתבעים לתובע במזומן 152,000 ₪ על חשבון פיצויי פיטורים. בנוסף שוחררו לזכות התובע



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

כספי הפיצויים שנצברו עבורו באילון ובמנורה. על פי גרסת התובע בתצהירו נצברו לזכותו בחברות הביטוח האמורות 55,319 ₪ (סעיף 15). עיון בטופס 161 שנמסר לתובע ביום 1.11.2018 מעלה כי נצברו לזכותו בשתי חברות הביטוח 65,342 ₪ (47,911 ₪ באילון ו – 17,431 במנורה). מהצרופות לתצהירו של התובע (נספח ו') עולה כי בחברת הביטוח אילון נצברו לזכות התובע 38,932 ₪ (מעוגל). לגבי חברת מנורה מבטחים טען התובע בתצהיר עדותו הראשית (סעיף 17), כי בירור עם החברה העלה כי נצברו אצלה לזכותו בקרן הפיצויים 8,313 ₪ בלבד. אולם הטענה לא נתמכה בראיות אובייקטיביות, על אף שלדעתנו לא הייתה מניעה שיובאו ולמצער, מניעה כזו לא פורטה ולא הוכחה. על כן דעתנו היא שיש לאמץ בהקשר זה את האמור בטופס 161, דהיינו שבחברת מנורה נצברו לתובע על חשבון פיצויי פיטורים 17,431 ₪. משכך התובע זכאי להפרש פיצויי פיטורים בסך 17,377 ₪ (225,740 – 152,000 – 38,932 = 17,377 ₪).

זכויות סוציאליות נוספות

23. **פדיון חופשה שנתית**: על פי התובע מחקירת הנתבעים עלה כי לא ניהלו פנקס חופשות וגם תלושי השכר נעדרים פירוט של צבירה או ניצול של ימי חופשה. על כן הנטל לעניין ניצול ימי חופשה בתשלום רובץ על שכמם והם לא הרימו אותו. כך גרסת התובע כי ניצל 17 ימי חופשה בלבד, מדי שנה, לא נסתרה. זאת ועוד על פי הוראות חוק חופשה שנתית התובע זכאי לפדיון ימי החופשה שנצברו לזכותו בתקופה שמיום 1.1.2015 ועד למועד סיום יחסי העבודה בחודש אוקטובר, 2018. בהתאם לוותקו במוסד ובהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, שהן ההוראות המיטיבות לגביו, הוא זכאי ל – 28 ימי חופשה שנתיים ובסה"כ ל – 106 ימי חופשה, ובהפחתת הימים השנתיים שנוצלו (68) לפדיון של 38 ימי חופשה. עוד מוסיף וטוען התובע כי בהתאם להוראות פרק 11, סעיף י' לצו ההרחבה הענפי היקף פדיון ימי החופשה זהה להיקף צבירת ימי החופשה.

מנגד, הנתבעים סבורים כי בהתאם לקבוע בצו ההרחבה הענפי עבור עובד המועסק 5 ימים בשבוע, התובע זכאי רק ל 75.65 ימים. זאת בשים לב להיקף משרתו שאותה הם מעמידים על 87% בלבד. לנוכח הודאת התובע בסיכומיו כי ניצל 68 ימים נותר לכאורה, הפרש בין 8.56 ימים. אלא שמחקירתו הנגדית של התובע עלה כי ניצל ימי חופשה רבים נוספים על אלה שהודה בהם בסיכומיו. מסקנת הדברים היא כי ניצל ימי חופשה ביתר ואינו זכאי לפדיון ימי חופשה.

24. תמימי דעים אנו עם הנתבעים כי הוראות חוק חופשה שנתית שאליהן הפנה התובע ביחס לאורך החופשה השנתית עוסקות במי שמועסק 6 ימים בשבוע, בעוד שעל פי קביעותנו בפרק העובדתי, התובע הועסק בתקופה הרלוונטית לראש תביעה זה 5 ימים בשבוע. משכך הוא זכאי



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

בהתאם להוראות צו ההחרבה הענפי ל – 23 ימי חופשה שנתית, קרי ל – 86 ימי חופשה בתקופה שמנה (שהיא התקופה הנכונה). בניגוד לטענת הנתבעים מאחר שהקשר בין הצדדים נמשך לאורך כל שנת העבודה ולפחות 200 ימים אין מקום להביא בחשבון את היקף המשרה (סעיף 3(ב)(1) לחוק חופשה שנתית), מה גם שעל פי קביעתנו בפרק העובדתי התובע הועסק בהיקף משרה מלאה. עם זאת נכון הוא שמחקירת התובע לפנינו עלה כי בכל שנה ניצל במצטבר ולגרסתו (לרבות בחקירה חוזרת) 23 ימי חופשה (עמ' 7, בשורות 7 – 19, עמ' 8, שורות 16 – 28, עמ' 11, בשורות 8 – 13). על כן דין ראש תביעה זה דחיה.

25. **דמי הבראה**: על פי התובע בהתחשב במועד הגשת התביעה ובתקופת התיישנות בת 7 שנים הוא זכאי לדמי הבראה בעד 6.125 שנים. על פי הוראות צו ההחרבה הענפי בעד כל שנה הוא זכאי ל – 10 ימי הבראה ובסך הכל ל – 61.25 ימי הבראה שפדיונם הוא בגובה 23,152 ₪ (מעוגל) (61.25 * 378 ₪). עיון בתלושי השכר שבידי התובע מעלה כי הנתבעים שילמו בעד התקופה הרלוונטית דמי הבראה בסך 7,269 ₪. על כן הוא זכאי ליתרה בגובה 15,883 ₪.

הנתבעים מצדם סבורים כי בשים לב להיקף משרת התובע בפועל (87%) הוא זכאי בתקופה הנתבעת והמוסכמת על ידם ל – 59.81 ימי הבראה ששולמו במלואם. לדידם, עיון בתלושי השכר שהגיש התובע מעלה כי דמי הבראה שולמו לו באופן חודשי וברצף. מכאן יש להניח כי גם בהעדרם של כל התלושים יש לקבוע כי דמי ההבראה שולמו במלואם. בפרט מקום בו הוכח כי לתובע נמסרו תלושי השכר מידי חודש אלא שהוא לא שמר אותם.

26. אשר לדעתנו. תמימי דעים אנו עם התובע כי בהתאם לצו ההחרבה הענפי ובשים לב למועד הגשת התביעה ולתקופת התיישנות התובע זכאי ל – 61.25 ימי הבראה. איננו מקבלים את גרסת הנתבעים ולפיה היקף משרתו של התובע נפל ממשרה מלאה, לא כל שכן לנוכח הפסקות שנטל, משלא הוכחה ולנוכח קביעתנו כי מהראיות עלה שהיקף משרתו היה מלא. כך הדעת נותנת שאם אכן היקף משרתו של התובע היה נמוך מהיקף מלא לא היו הנתבעים משלמים לתובע שכר מינימום חודשי מלא אלא מותאם להיקף משרתו. מעבר לדרוש נזכיר כי גם אם ניתנת לעובד הטבה מעבר למגיע לו על פי דין היא הופכת לחלק מתנאי עבודתו המוסכמים, והמעסיקים אינם רשאים לבטלה לאחר שהעובד מסיים את עבודתו ובתגובה להגשת תביעה על ידי העובד לתשלום זכויות אחרות המגיעות לו (ראו למשל: ע"ע (ארצי) 33791-11-10 **נובכוב** – ר-צ פלסט בע"מ (25.4.2012)).

נוסף על כך אין בידנו לקבל את הנחת הנתבעים כי דמי הבראה שולמו לתובע ברצף. די אם נפנה בהקשר זה לתלושי השכר שכן הוגשו לעיונו והמלמדים כי בחודשים רבים דמי הבראה לא שולמו כלל (ראו למשל: חודשים פברואר – יולי, 2016; ספטמבר – דצמבר, 2016; ינואר,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

2017, אוגוסט, 2018). עם זאת עיון בכל תלושי השכר מעלה כי בסך הכל שולמו לתובע 7,453 ₪ על חשבון דמי הבראה ולא כפי גרסתו (7,269 ₪). על כן התובע זכאי להפרש דמי הבראה בסך 15,699 ₪.

27. **עבודה בשעות נוספות:** על פי התובע עד שנת 2014 (כולל) הוא עבד במתכונת עבודה בת 9 שעות נטו, לאחר ניכוי חצי שעת הפסקה שנטל מידי יום. על כן הוא זכאי לגמול בעד עבודה בחצי שעה נוספת יומית. את תחשיב הגמול ערך עבור התקופה שתחילתה בחודש נובמבר, 2011 וסופה בדצמבר, 2014.

הנתבעים מצדם טוענים ובראש, כי תחשיב התובע מתעלם מתקופת ההתיישנות הנובעת ממועד הגשת התביעה. עוד טוענים הנתבעים כי הוכח שהמוסך פעל בשני מיקומים שונים שבכל אחד מהם היו שעות העבודה שונות. לגרסת התובע עצמו בחקירתו הנגדית למיקום האחרון עבר המוסך בשנת 2013 ושם לא עבד אחרי השעה 17:00. כלומר, לכל היותר יכולה תביעתו לעמוד על כשנה. אלא שממילא צו ההרחבה הענפי קובע יום עבודה בן 9 שעות והואיל ואין מחלוקת כי התובע ניצל חצי שעת הפסקה ביום לפחות, הרי שאין מקום לתביעת גמול בעד עבודה בשעות נוספות שכלל לא עבד. כך לגרסת הנתבעים כבר משנת 2008 לא עבדו אחרי השעה 17:00. למעשה, המעבר למיקום האחרון והקטן יותר של המוסך נעשה בשל העובדה שלא הייתה למוסך פעילות שהצדיקה שטח גדול ויקר או עבודה עד שעות מאוחרות. לשיטת הנתבעים התובע נהג לצאת להפסקה בת שעה יומית לפחות, ובחודש הרמז לא עבד בהיקף הרגיל.

28. צודקים הנתבעים בטענתם כי תחשיבי התובע מתעלמים מטענת ההתיישנות שהעלו, וכי הוכח שלגרסת התובע עצמו אל המיקום האחרון שלו עבר המוסך למצער, בשנת 2013 (עמ' 9, בשורות 3-31). עוד העיד התובע כי במיקום אחרון זה חדל לעבוד עד השעה 17:30 ועבד עד השעה 17:00 (עמ' 9, בשורות 14-15). דהיינו לכל היותר יכולה תביעתו להתייחס לחודשים 8/2012 (7 שנים קודם להגשת התביעה) ועד סוף שנת 2012. ובכל אופן דעתנו היא שעל יסוד מכלול הראיות שהונחו לפנינו יותר סביר שהתובע כלל לא עבד בשעות נוספות מאשר המסקנה כי עבד בשעות נוספות. אמנם נכון הוא שהתובע טען כי קודם למעבר המוסך למיקומו האחרון עבד כל יום עד השעה 17:30 ועל דעתנו זו עמד כשכך הוצגה לפנינו השאלה. אלא שכאשר נשאל 'שאלות פתוחות' ביחס למתכונת עבודתו הרי שבלי משים הסכים כי עבד לכל היותר עד 16:30 (עמ' 8, בשורה 28 עד עמ' 9, בשורה 1). יוסי העיד בעדות שנאמנה עלינו כי עבודה במוסך עד 17:30 הייתה קיימת 10 שנים קודם לסגירת המוסך (עמ' 12, בשורה 11), וברוב השנים פעל המוסך בין 08:00 ל-17:00 לכל היותר וגם זאת 'על הנייר' (עמ' 12, בשורות 4-5). עניין שמתיישב היטב עם הגרסה בדבר הצמצום ההולך וגדל של עבודת המוסך עד לסגירתו הסופית,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

בשים לב להתמחות הכללית שלו. הדבר בא לידי ביטוי ברור גם בעדותו הישירה והאמינה של מכלוף שהמוסד היה נסגר ב – 16:00 או 16:30, ושהיקף העבודה הלך ופחת עם השנים עד לסגירתו (עמ' 17, בשורות 19 – 27). ובכל אופן גם אם התובע עבד עד לשעה 17:00, ובהפחתת חצי שעת הפסקה יומית, הרי במתכונת עבודה בת 5 ימים בשבוע כלל לא עבד בשעות נוספות ועל כן עניינו נופל בגדר המצב הרביעי בענין **ריעני** שכן כפות המאזניים אינן מעוינות (ע"ע (ארצי) 47715-09-14 **ריעני** – **אליאסי שיוק בע"מ** (29.3.2017) וראו מן העת האחרונה גם ע"ע (ארצי) 51298-02-21 **גולדמן** – **שחם ואח'** (31.10.2021)). לנוכח כל האמור, דין ראש תביעה זה דחיה.

29. **פיצויים לדוגמא לפי תיקון 24 לחוק הגנת השכר**: על פי התובע תלושי השכר של התובע נערכו באופן רשלני וחסר כך נעדר מהם: מועד תחילת ההעסקה והוותק הנכון; פרטי הנתבעים; עד חודש 12/2016 חסרו שעות נוספות; כתובת המעסיק שגויה; אינם מכילים את פרטי קרנות הפנסיה אליהם בוצעו ההפרשות. התובע מדגיש אמרה של יוסי במהלך חקירתו הנגדית ולפיה אין לתלושי השכר משמעות.

הנתבעים מצדם סבורים כי תלושי שכר נמסרו לתובע בכל חודש כפי שהעיד לפנינו והרכיבים הכלולים בהם אמתיים. כך ולנוכח שנות עבודתו הרבות תנאי העבודה היו ידועים לו היטב. הנתבעים ציינו את מועד תחילת העבודה בתלוש השכר האחרון ולא התכחשו לו ואף תיקנו דרכם מהלך השנים. כך הם סבורים שאין להחמיר עמם לא כל שכן בשים לב לשנות העבודה הארוכות ולכך שהתובע היה להם כבן משפחה.

30. אשר לדעתנו, וכפי שנפסק בעניין **קייטרינג השרון** (ע"ע (ארצי) 3565-11-19 **קייטרינג השרון מס. 1 (1993) בע"מ** – **קל** (6.1.2021)), "סעיף 26 א(ב) לחוק הגנת השכר מונה שלוש חלופות שמכוחן ניתן לפסוק את הפיצויים לדוגמא: הראשונה, **המעסיק לא מסר, בידעין, את תלוש השכר במועד, קרי 'לא יאוחר מהיום הקובע'**; השנייה, **תלוש השכר מנוגד להוראות סעיף 24(א) לחוק, קרי לא כלל את הפרטים המפורטים בתוספת לחוק**; השלישית, **בתלוש השכר לא נכללים 'פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24ב, קרי מקום בו שולם לעובד פרטי שכר שנמנו בתוספת לחוק אך הדבר לא צוין בתלוש השכר'.**

נוכח הפגמים שמנה התובע, לענייננו רלוונטית החלופה השנייה. נזכיר כי על פי קביעתנו בפרק שעסק בשעות נוספות התובע כלל לא ביצע שעות נוספות בפועל. לאמור, הפגמים שנפלו בתלושי השכר הם אלה: חסר בפרטי המעסיקים שכן אכן נרשם שהמעסיק הוא "מוסד המניע" חלף שמות המעסיקים הנכונים – ה"ה שטרית. מה גם שמוסד המניע אינו ישות משפטית; כתובת המעסיק – בתלושי השכר צוינה כתובת המוסד ברחוב התעשייה 2. התובע



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

לא הבהיר מהי הכתובת המדויקת הנכונה אולם מחקירתו הנגדית של יוסי עלה כי מיקום המוסד האחרון היה במרכז בליליוס (עמ' 11, בשורה 26), השוכן ברחוב התעשייה 5, וגם התובע העיד כי המיקום האחרון של המוסד היה ברחוב התעשייה 5 (עמ' 10, בשורות 25 – 26); תאריך תחילת העבודה של התובע עד לתלוש האחרון נרשם כ – 1.1.1992 חלף 13.10.1978 עניין שאכן השפיע גם על הוותק הנצבר; סכומי הניכוי לקרנות הפנסיה לא מופיעים כלל.

31. הנה כי כן, אין לחדד כי תלושי השכר אינם 'כליל השלמות' וכי על פי פסיקת בית הדין הארצי בעניין **קייטרינג השרון** בהעסקה ארוכת טווח פגמים מעין אלה שמנה התובע, ובפרט בכל הנוגע למועד תחילת העבודה והוותק הנצבר במקום העבודה, יכולים להתברר כמשמעותיים באופן שיצדיק פיצוי גבוה. עם זאת כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו ובעניינו איננו סבורים כי מוצדק לפסוק פיצוי ברף הגבוה. לא כל שכן כאשר הנתבעים אכן עשו לתיקון חלק מהמחדלים, לא התכחשו כלל לתקופת העבודה הנכונה והדעת נותנת כי חברות הביטוח שלחו אל התובע הודעות מעת לעת. זהות הנתבעים - המעסיקים ומיקום המוסד היו ידועים לתובע היטב. על כן אנו מחייבים את הנתבעים בפיצוי בגובה 1,500 ₪.

32. **טענות קיזוז**: על פי הנתבעים לקראת סוף תקופת עבודתו החל התובע מתרשל בעבודתו ובתוך כך גרם לאחד מלקוחות המוסד נזק למנוע רכבו באופן שחייב את הנתבעים לפצות את אותו לקוח בסך של 5,000 ₪ - שווי ראש מנוע חדש. עוד יש לקזז מכל סכום שיפסק לתובע את הסכום ששולם לו ביתר במועד סיום יחסי העבודה (6,004 ₪) כפי שהודה בכתב התביעה (סעיף 28). על אלה נוספים כספים ששולמו לו ביתר על חשבון חופשה ופנסיה בסך 6,137 ₪.

33. לא מצאנו התייחסות בסיכומי התובע לטענות הקיזוז. עם זאת דעתנו היא שיש להיעתר להן באופן חלקי בלבד, ורק בכל הנוגע לסכום שבו הודה התובע כבר בכתב התביעה ונפרט. אשר לטענות בדבר הנזק שגרם התובע לרכב נאמר שהן לא הוכחו. התובע לא נחקר בעניין זה כלל, ואילו מחקירתו של יוסי עלה כי על אף שיש בידו ראיות לעניין הוא בחר שלא להניח אותן לפני בית הדין (עמ' 13, בשורות 3 – 19). על כן אין אלא להסיק כי אלו הונחו לפנינו היו פועלות לחובתו. נוסף על כך הוא עצמו העיד כי כלל לא ביקש מהתובע שיישא בנזק כלשהו שגרם (עמ' 13, בשורה 19). ללמדנו, כי לא מדובר בהכרח בנזק שהוא פרי רשלנות מכוונת כי אם בטעות שלעולם חוזרת והיא חלק מהעסקה של כל עובד ולא מהווה הפרה של חוזה העבודה. הסכומים הנוספים שכביכול שולמו ביתר לא רק שלא הוכחו אלא שזכרו לראשונה בסיכומים. על כן הם בבחינת הרחבת חזית אסורה.

כללם של דברים, התובע הודה בכתב התביעה כי שולמו לו 6,004 ₪ ביתר (ככל הנראה ביחס לרכיב הפנסיה), ועל כן סכום זה יש לקזז מהסכומים שנפסקו לטובתו לעיל.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

34. **סוף דבר** – על יסוד כל האמור, התביעה מתקבלת בחלקה והרינו מחייבים את הנתבעים לשלם לתובע, בתוך 30 ימים מיום שיומצא להם פסק הדין את הסכומים המפורטים מטה:

[א] תוספת ותק בסך 4,277 ₪ ברוטו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מאמצע התקופה (20.1.2016) ועד למועד התשלום המלא בפועל (להרחבה בנושא פסיקת הפרשי הצמדה וריבית לרכיבים שמועד תשלומם חל במהלך תקופת העבודה ראו למשל: ע"ע (ארצי) 2365-01-15 **מוחמד – שורי** (23.1.2018)).

[ב] פיצוי בגין אי הפרשה מלאה לתגמולי פנסיה בסך 257 ₪.

[ג] הפרש פיצויי פיטורים בסך 17,377 ₪. התובע עתר לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. אלא שכפי שהראנו בפרוטרוט לעיל הפרש פיצויי הפיטורים נובע מתוספת הוותק לגביה שוכנענו כי ניטשה בין הצדדים מחלוקת ממשית בדבר עצם הזכות לה, ובהתאם גם להפרשי פיצויי הפיטורים. על כן יש מקום להפחית את פיצויי ההלנה לכדי הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 14.10.2018 ועד למועד התשלום המלא בפועל.

[ד] דמי הבראה בסך 15,699 ₪ ברוטו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מאמצע התקופה (20.1.2016) ועד למועד התשלום המלא בפועל.

[ה] פיצוי בגין פגמים בתלושי השכר בסך 1,500 ₪.

מהסכומים האמורים רשאים הנתבעים לקזז 6,004 ₪, כאמור בסעיף 33 לעיל.

אשר להוצאות המשפט – לאחר ששקלנו את מכלול נסיבות העניין לרבות הפער הניכר בין סכום התביעה לסכום שנפסק והעובדה שמרבית טענות התובע נדחו, החלטנו לעשות צו להוצאות על הצד הנמוך ובהתאם לחייב את הנתבעים בהוצאות ובשכר טרחת בא כוח התובע בסכום כולל של 3,500 ₪. לא ישולמו ההוצאות ושכר הטרחה בתוך 30 ימים, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק דין זה ועד למועד התשלום המלא בפועל.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 41951-08-19

35. זכות ערעור: על פסק דין זה ניתן להגיש ערעור לבית הדין ארצי לעבודה בתוך 30 ימים מיום שיומצא לצד המבקש לערער.

ניתן היום, ז' שבט תשפ"ב, (09 ינואר 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
פסק הדין נחתם בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בית הדין, לצדדים מופץ עותק
בחתימה אלקטרונית של השופטת לבדה.

נציג ציבור מעסיקים מר
צבי גל

רחל בר"ג-הירשברג, שופטת

נציג ציבור עובדים מר בועז
סנדרוב