בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

14 מרץ 2019

לפני:
כב' השופטת חנה טרכטינגוט – שופטת בכירה

נציג ציבור (עובדים) מר משה כהנא

נציג ציבור (מעסיקים) מר מרדכי מנוביץ

<u>התובעים</u>
1. אולגה סילבסטרוב
2. ויקטוריה בושקוב
3. ורה ויטוחנובסקי
4. אלכס ברוכיס
5. ליפה גורביץ
ע"י ב"כ: עו"ד ענת שני - רבה

-

<u>הנתבעים</u>
1. כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד נועם ודעי

2. שטראוס גרופ בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד נועה כוכבי

<u>פסק דין</u>

1. לפנינו תביעתם של חמישה תובעים (להלן ביחד - **העובדים** או **התובעים**), כנגד הנתבעת 1, כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (להלן – **הנתבעת 1** או **כפיר בטחון**) וכנגד הנתבעת 2, שטראוס גרופ בע"מ (להלן – **הנתבעת 2** או **שטראוס**), לתשלום גמול שעות נוספות, הפרשי הבראה, הפרשי חופשה ופיצויי פיטורים.

2. **<u>על סמך כתבי הטענות וחומר הראיות שהובא בפנינו, אלה הן העובדות שאינן שנויות במחלוקת:</u>**

2.1. התובעת 1, אולגה סילבסטרוב (להלן – **התובעת 1**), הועסקה בשטראוס באמצעות חברות שירותים שונות, כשמונה שנים ברציפות החל משנת 2007 ובאמצעות כפיר בטחון מיום 20.1.10 עד ליום 13.12.14.

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

2.2. התובעת 2, ויקטוריה בושקוב (להלן – **התובעת 2**), הועסקה בשטראוס כחמש שנים ברציפות ובאמצעות כפיר בטחון מיום 1.3.10 עד ליום 13.12.14. התובעת 2 היא היחידה מבין התובעים שנקלטה לעבודה על ידי כפיר בטחון.

2.3. התובעת 3, ורה ויטוחנובסקי (להלן – **התובעת 3**), הועסקה בשטראוס כשבע שנים ברציפות, באמצעות חברות שירותים שונות, החל משנת 2008 ובאמצעות כפיר בטחון מיום 20.1.10 עד ליום 13.12.14.

2.4. התובע 4, אלכס ברוכיס (להלן – **התובע 4**), הועסק בשטראוס כשבע שנים ברציפות, החל משנת 2008 באמצעות חברת "מודיעין אזרחי", ומיום 20.1.10 עד ליום 13.12.14 באמצעות כפיר בטחון.

2.5. התובע 5, ליפה גורביץ (להלן – **התובע 5**), הועסק בשטראוס כעשר שנים ברציפות, החל משנת 2005 באמצעות חברות שירותים שונות, ביניהן חברת "השמירה" וחברת "מודיעין אזרחי". מיום 20.1.10 עד ליום 13.12.14 הועסק באמצעות כפיר בטחון. התובע 5 עודנו עובד בשמירה באותו תפקיד כיום, עבור חברה אחרת.

2.6. הנתבעת 1 הינה קבלן שירותים בתחום האבטחה והשמירה, אשר זכתה במכרז למתן שירותי שמירה בשטראוס החל מינואר 2010 ועד לדצמבר 2014.

2.7. הנתבעת 2 הינה חברת אם של קבוצת חברות תעשייתיות ומסחריות הפועלות בארץ ובעולם ועוסקת בייצור, מכירה ושיווק של מגוון מוצרי מזון ומשקאות.

2.8. כלל התובעים הועסקו באתר הנתבעת 2 בצריפין (להלן – **האתר**). התובעים 2 – 5 הועסקו לרוב במחסן המרכזי של הנתבעת בצריפין, בצריף המכונה "הבוטקה" (להלן – **הבוטקה**), בעוד שהתובעת 1 הועסקה לרוב בלובי הכניסה לבניין המשרדים (להלן – **הלובי**). כלל התובעים עבדו בשתי העמדות באתר לפרקים.

2.9. הנתבעת 2 התקשרה עם הנתבעת 1 בהסכם התקשרות למתן שירותי אבטחה ביום 6.1.2010 (להלן – **הסכם ההתקשרות**).

3. נדון תחילה במחלוקות המשותפות לכלל התובעים, כפי שיפורט להלן, ולאחר מכן נתייחס לכל אחד מן התובעים בנפרד ביחס לתקופת העסקתו והזכויות הנגזרות בעניינו, בהתאם להכרעתנו בסוגיות המשותפות, על פי הסדר הבא:

3.1. זהות המעסיק.

3.2. נסיבות סיום העסקתם של התובעים וזכאותם לפיצויי פיטורים.

3.3. היקף משרתם של התובעים וזכאותם לתשלום שעות נוספות.

3.4. וותק התובעים במקום העבודה – זכאותם להפרשי הבראה וחופשה.

4. ביום 26.2.18 התקיים בפנינו דיון הוכחות במסגרתו העידו: התובעת 1, גב' אולגה סילבסטרוב, אשר נחקרה נגדית על ידי הנתבעת 2 בלבד; מר ניר דהן – מנהל בטחון מרחבי בשטראוס במועד הדיון, ומפקח אבטחה ארצי מטעם חברת G4S פתרונות אבטחה (ישראל) בע"מ בתקופה הרלוונטית לתביעה (להלן – **מר דהן**); מר שגיא יום טוב (להלן – **מר יום טוב**) – מנהל סניף של כפיר בטחון. הנתבעת 1 ויתרה על חקירות נגדיות לתובעים.

דיון והכרעה

א. זהות המעסיק

5. **לטענת התובעים** הועסקו שנים רבות במפעלה של שטראוס, באמצעות חברות מתחלפות למתן שירותי אבטחה, האחרונה שבהן היא כפיר בטחון, אליה נקלטו לבקשת שטראוס אשר במשך השנים שבה ודרשה את העסקתם בחברות השמירה המתחלפות. אף לאחר הפסדה של כפיר בטחון במכרז, המשיכו התובעים לעבוד בשטראוס באמצעות חברת G4S אשר זכתה במכרז לאחר מכן.

6. התובעים לא קיבלו את מלוא זכויותיהם מכפיר בטחון עם סיום תקופת העסקתם בהתאם למכרז ובכלל זה גמול שעות נוספות, חופשה, הבראה ופיצויי פיטורים בהתאם לוותקם בשטראוס, בניגוד לנהוג ובניגוד לצווי ההרחבה החלים בתחום האבטחה והשמירה.

7. על כן, הפרה שטראוס את חובתה לדאוג להבטחת זכויותיהם על פי דין ובהתאם ל**חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב – 2011** (להלן – **החוק להגברת האכיפה**), כמו גם את חובות ההגינות ותום הלב המוגברות שחלות עליה מתוקף היותה חברה ציבורית.

8. בהתאם לפסיקה בדבר מעסיקים במשותף, לא יכולה להיות מחלוקת שבאופן רשמי הועסקו התובעים מכוח חוזה למתן שירותי אבטחה שנחתם בין הנתבעות, כך שבאופן פורמאלי כפיר בטחון הינה קבלן שירותים ושטראוס הינה משתמשת.

9. לפיכך, יש מקום לחייב את הנתבעת 2 ביחד ולחוד לשאת בחובות הנתבעת 1, וזאת לאור התנהלותה והיעדר אכיפה מטעמה להבטחת זכויות התובעים, בניגוד לחוק להגברת האכיפה. בסיכומיהם טענו

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

התובעים כי מאחר שהנתבעת 1 הינה חברה סולבנטית, אין כל צורך (כך בלשונם) לחייב את הנתבעת 2. אולם, יש לחייב את הנתבעת 2 בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד לדוגמא על שהפרה חובותיה, וכפועל יוצא מכך נאלצו התובעים להגיש את תביעותיהם. הנתבעת 2 הייתה מודעת לטענות התובעים והם פנו אליה בזמן אמת באמצעות ב"כ לאחר סיום העסקתם אצל הנתבעת 1. בסיכומיהם הוסיפו כי אישור רו"ח שצירפה הנתבעת 2 לתצהיר מר דהן התברר כי אינו נוגע לתובעים אלא לעובדים אחרים, בחוסר תום לב.

10. התובעת 1 בלבד, לעומת זאת, הועסקה בתפקיד מנהלתי והוצבה בלובי האתר, ולא כעובדת מערך השמירה, כיתר התובעים אשר הוצבו בבוטקה. לפיכך, מדובר בעניינה, נוסף על הפרת החובות כאמור, גם בהעסקה פיקטיבית אשר אינה עונה להגדרת מיקור חוץ אותנטי על פי דין. בהתאם לפסיקה, זהות המעסיק אינה נקבעת על פי הגדרת הצדדים להסכם מיקור חוץ, אלא על בסיס בחינה מהותית של צורת ההעסקה. התובעת 1 בתוקף תפקידה הייתה אחראית על קביעת מועדי פגישות, תיאום יומנים, הדרכה ופעולות נוספות, אשר אינן מהוות חלק מתחום השמירה אותו הוציאה שטראוס למיקור חוץ. התובעת 1 ביצעה עבודה המצויה בגרעין עיסוקיה של שטראוס וחיונית לפועלה ותפקודה השוטף משך שנים, להבדיל מזמנית. לכפיר בטחון לא הייתה מעורבות ישירה בהעסקתה למעט תשלום שכרה והיא אף לא פיקחה על עבודתה ולא נתנה לה הנחיות מקצועיות לביצועה. ממילא כפיר בטחון אינה חברה המעניקה שירותי מזכירות, ואינה יכולה לספק שירותי מיקור חוץ בתחום שאינו נמצא בתחומי מומחיותה, שהם שמירה ואבטחה בלבד. בנסיבות אלה חל על התובעת 1 **חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו – 1996** (להלן: "**חוק העסקת עובדים**") לפיו כעבור תשעה חודשי עבודה באתר, נחשבה שטראוס למעסיקתה בפועל והיה עליה לקלוט אותה כעובדת.

בהתאם, באשר לתובעת 1 נדרש פיצוי בסך 30,000 ₪ בגין אי קליטתה כעובדת שטראוס.

11. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 1 הועסקה על ידה בתפקיד שמירה "בלובי כניסת הולכי רגל". מדובר בתפקיד ועמדה שהיא חלק אינטגרלי ממערך האבטחה. במסגרת תפקידה היה עליה לערוך בקרה על הולכי הרגל הנכנסים והיוצאים ממשרדי הנתבעת 2. תפקידי המזכירות, ככל שבוצעו על ידה, לא היו במסגרת הנחיות הנתבעת 1 ולא היו ידועים לה. מענה טלפוני וטיפול בתקלות הוא חלק מן העבודה בחברת האבטחה ומבוצע על ידי עובדי הנתבעת 1 אצל כל לקוחות שירותי האבטחה. מדובר בפעילות שולית לעבודת האבטחה והבקרה. התובעת 1 מעולם לא פנתה לנתבעת 1 בטענה כי המשימות אותן היא נדרשת לבצע חורגות מהגדרת תפקידה. כמו כן, התובעת קיבלה תשלומים עודפים בהתאם לצווי ההרחבה בענף השמירה.

12. במסגרת הסיכומים טענה עוד הנתבעת 1 כי בראי הלכת כפר רות [דב"ע נב/3-142 **חסן אלהרינאת – כפר רות** (9.9.92) (להלן – **עניין כפר רות**)], לא יכול להיות חולק כי התובעת 1 הייתה עובדת

הנתבעת 1 : התובעת החלה לעבוד בנתבעת 1, הנתבעת 1 היא שקיבלה אותה לעבודה והתובעת 1 ידעה מי היא מעסיקתה ובפני מי חתמה על תנאי העסקתה ; הנתבעת 1 היא שהציבה את התובעת במתן שירותים אותם סיפקה לנתבעת 2 בחצריה ; התובעת 1 פנתה לנתבעת 1 ואליה בלבד בבקשות סידור עבודה ; הנתבעת 1 היא ששילמה את שכרה ודוחות הנוכחות פירטו את כלל השעות בהן הועסקה ; הנתבעת 1 היא שדיווחה עליה לרשויות ושילמה לה זכויותיה במלואן ; ולבסוף הנתבעת 1 ביקשה לשבצה בפרויקט חלופי בסיום שירותיה לנתבעת 2. הזיקה בין התובעת 1 לנתבעת 2 הינן בגדר הנחיה מקצועית בלבד באופן טבעי ודרוש ואין בכך כדי לקבוע כי בין התובעת 1 לנתבעת 2 שררו יחסי עובד – מעסיק.

13. **לטענת הנתבעת 2** בסיכומיה, מסיכומי התובעים משתמע כי זנחו את תביעתם כלפיה, למעט תביעתה של התובעת 1, וכך גם משיחה בין ב"כ הצדדים עלה כי מלכתחילה הופנתה התביעה כלפי הנתבעת 2 רק לעניין זה. לפיכך, הרי שנגררה הנתבעת 2 להליך ארוך ומסורבל לחינם, שהרי ככל שהתובעים סבורים שהיותה של הנתבעת 1 סולבנטית מייתר את התביעה כנגד הנתבעת 2, אזי לכתחילה לא הייתה כל סיבה להגיש את התביעה כנגדה. הנתבעת 2 סבורה כי זניחת התיק כלפיה בשלב הסיכומים, מקימה את זכותה דווקא, לקבלת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד מהתובעים ולא להיפך, בשים לב שמדובר בתביעה של חמישה תובעים אשר התנהלה משך שנתיים וחצי. לא ניתן להגיש תביעה שעניינה רק הוצאות משפט ושכ"ט, ומעבר לכך הנתבעת לא הפרה כל חובה שהיא על פי החוק להגברת האכיפה ולכן בכל מקרה התובעים אינם זכאים להוצאות משפט או שכ"ט עו"ד.

14. לגופו של עניין, תנאי סף להטלת אחריות על מזמין שירותים הינו פניית העובדים לגבי הפרת זכויותיהם, אשר לא התקיים במקרה זה. הפנייה הראשונה בוצעה ע"י ב"כ בחודש 02/2015, ולא כללה הודעה בדבר הפניית אותן דרישות לנתבעת 1 כנדרש בחוק להגברת האכיפה, ולמעשה בוצעה עוד קודם שבוצעה פנייה לנתבעת 1, כאשר יחסי הנתבעות הסתיימו עוד בחודש 12/2014. כמו כן, עיקר עניינה של הפנייה היה בפיצויי פיטורים בשל החלפת ספק שירותי השמירה והאבטחה, אלא שזכות זו אינה נכללת ברשימת הזכויות המנויות בתוספת השלישית לחוק להגברת האכיפה כך שמכל מקום אף אם קמה זכות, אין כל אחריות אזרחית המוטלת על הנתבעת 2 על פי החוק להגברת האכיפה. מעבר לכך, לא הוכח כי לא התקיים אחד מהתנאים הקבועים בסעיף 28 לחוק להגברת האכיפה והתובעים לא טענו כי לא הייתה להם כתובת לפנייה בנתבעת 2. הנתבעת 2 דאגה לתשלום זכויות התובעים באופן אקטיבי ובבדיקות יזומות. כך פעלה גם לעניין הבטחת תשלום פיצויי הפיטורים מתוך דאגה כנה ואמתית, ובלי קשר לקיומה של חובה. לגבי יתר התלונות, הנתבעת 2 נקטה בצעד קיצוני ועיכבה את התשלום לנתבעת 1, הגם שהתלונה הוגשה לאחר סיום ההתקשרות, על אף שממילא הסנקציה הינה סיום ההתקשרות עם ספק השירותים, וזו כבר הסתיימה.

15. הנתבעת 2 אינה מבצעת פעילות של שמירה ואבטחה באמצעות עובדיה, אלא מתקשרת לשם כך בהסכמים למתן שירותים עם חברות שעיסוקן בתחום השמירה והאבטחה. האחרונות הן

המספקות את השירותים באמצעות עובדים המועסקים על ידן בלבד והם האחראיות לשכירתם, מיונם, שיבוצם, קביעת תנאי עבודתם ואספקת הציוד הדרוש לעבודתם. כעולה מהסכם ההתקשרות בין הנתבעת 1 לבין הנתבעת 2, ההתקשרות הייתה בין משתמש לבין חברת שירותים במסגרת מיקור חוץ פונקציונאלי של שירותים שאינם מתחום ליבת העיסוק של הנתבעת 2. הנתבעת 1 לקחה על עצמה את האחריות המלאה להעסקתם של עובדיה והתחייבה למלא את כל חובותיה כלפי עובדיה באופן בלעדי על פי כל דין. הנתבעת 2 הקפידה לשלם לנתבעת 1 תמורה אשר חושבה על פי תעריף שעתי העולה על הסכומים הנדרשים לתשלום שכר ראוי וזכויות מגן לעובדי הנתבעת 1.

16. אשר לתובעת 1, נטען על ידי הנתבעת 2 כי תכליתה של עמדת הכניסה ללובי היא בקרה על היוצאים והנכנסים ממשרדי החברה וכי מדובר במודל של שומר בלובי של בניין משרדים. בניגוד לטענה כי שמשה מזכירה, אין מחלוקת כי בסופי שבוע הייתה התובעת מוצבת בבוטקה, ועבודתה שם בוצעה תחת אותה מסגרת התקשרות, ואף על פי כן לא התייחסה התובעת 1 כיצד יש לראות את עבודתה שם.

הטענה כי התובעת ביצעה עבודות שהינן בליבת העיסוק של הנתבעת 2, מרחיקת לכת ואף מופרכת. כל עבודה אדמיניסטרטיבית, מעמיקה ככל שתהיה לרוב אינה נמצאת בליבת עיסוקו של מקום עבודה. מעבר לכך, לא צורף לטענה כל הסבר או נימוק. המדובר במטרות שוליות למטרה העיקרית בשלה הוצבה בעמדת הלובי. ככל שעבודתה של התובעת 1 בעמדת הלובי לא הייתה חלק מן השירותים המנויים בהסכם, הרי שהקריטריונים לתפקיד לא היו מפורטים בו. כלל המבחנים שהותוו בעניין כפר רות, מובילים למסקנה כי הנתבעת 2 לא הייתה מעסיקתה של התובעת 1: היא לא קיבלה אותה לעבודה; לא הייתה אחראית על הכשרתה; לא שילמה לה את שכרה; לא היה בכוחה לפטרה; היא לא הפיקה לה תלושי שכר; היא לא הנחתה אותה בביצוע עבודתה; היא לא הייתה אחראית על סידור עבודתה; ולא קיבלה ממנה דיווחים על היעדרותה.

התובעת 1 אף מעלה טענות סותרות, מצד אחד כי היה על הנתבעת 2 לקלוט אותה כעובדת ומצד שני כי מגיעות לה זכויות כגון תשלום פיצויי פיטורים בשל חילופי מעסיקים. מכאן שהייתה עובדת הנתבעת 1 ככל התובעים.

מעבר לכך, אף אם יקבע כי היה על הנתבעת לקלוט את התובעת בתום תשעה חודשי עבודה, הרי שאין בכך כדי להקנות לתובעת פיצוי כספי. הדרישה לקבלת פיצוי בסך 30,000 ₪ לא נומקה כלל, למעט בהקשר של קבלת ארוחות, אף זאת ללא כל מקור השוואתי, במסגרת הסיכומים בלבד. ממילא לא הוכח כי הייתה נחיתות בתנאי העסקתה ומדובר בהטעיה. התובעת לא ביקשה להיקלט בנתבעת 2, אלא במכתבה של ב"כ מחודש 02/2015, ולכשהוצע לה להגיש מועמדות לתפקיד בנתבעת 2, סירבה מטעמיה.

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

<u>דיון והכרעה</u>

17. שאלות בדבר זהות המעסיק מתעוררות במקרים של העסקה מורכבת, המערבת יותר מגורם פוטנציאלי אחד, העשוי להיחשב כמעסיק. החזקה אשר נקבעה בפסיקה בעבר, היתה כי המשתמש הוא המעסיק, אלא אם יוכח כי קיימת התקשרות אותנטית בינו לבין הצד השלישי ובין הצד השלישי לעובד, וכי מטרת ההתקשרות אינה מנוגדת לתקנת הציבור או לחובת תום הלב ולא נועדה להתחמק מחובותיו של המשתמש כמעסיק (**עניין כפר רות**). הבחינה המהותית נועדה לאתר מיהו הגורם האמיתי אשר מקיים מול המועסק מערכת יחסי עבודה, על כלל תכליותיה שאינן מתמצות בתשלום שכר [**עניין כפר רות**; ע"ע 1189/00 **אילנה לוינגר - מדינת ישראל** (2.10.00); ע"ע (עבודה ארצי) 300245/97 **משה אסולין ו96- אחרים - רשות השידור**, לו(2001) 689 (2001)].

18. בפסק הדין ב**עניין כפר רות** נקבעו מספר מבחני עזר לצורך קביעת זהות המעסיק, בתבנית העסקה משולשת, בין היתר, כדלקמן: כיצד ראו הצדדים את היחסים ביניהם וכיצד הגדירו אותם; בידי מי הכוח לפטר את העובד ובפני מי עליו להתפטר; מי קיבל את העובד לעבודה; מי הסדיר את תנאיו; מי משבצו במקום העבודה ומי מעבירו מתפקיד לתפקיד במערך ארגונו של המשתמש בעבודתו; מי חייב לשאת בתשלום שכרו של העובד; מי נותן חופשות לעובד; כיצד דווחו יחסי הצדדים לרשויות; מכלול הקשרים והזיקות בין הצדדים הרלבנטיים להסדר ההעסקה, כגון מי מפקח על עבודת העובד, למי מדווח העובד על עבודתו, ולמרותו של מי הוא סר; למי הבעלות על הציוד המשמש את העובד בעבודתו; האם העבודה שלשם ביצועה נשכר העובד נעשית במסגרת עיסוקו העיקרי של המשתמש בעבודה ובו משתלב העובד; רציפות זמניות, ומשך קשר העבודה; האם יש לצד השלישי עסק משלו אשר בו משתלב העובד, הנותן את שירותיו לאחר. עוד נקבע, כי אמנם לא תמיד הסממנים יהיו נחרצים, אולם בהצטברותם, יטו את הכף לעבר המעסיק הנכון.

19. בפסיקה מאוחרת יותר קבע בית הדין הארצי כי אין עוד תוקף לחזקה שנקבעה ב**עניין כפר רות**. יחד עם זאת, נקבע כי דרך הבדיקה שהותוותה בפסק הדין, נותרה על כנה וכי זהות המעסיק תקבע על בסיס הבחנה בין התקשרות אותנטית ולגיטימית עם קבלן משנה, לבין ניסיון להסוות את יחסי העבודה המתקיימים בין העובד לבין המשתמש תוך פגיעה בזכויותיו [ע"ע 478/09 **חסידים – עיריית ירושלים** (13.1.11)].

20. קביעת זהות המעסיק תיעשה תוך בחינת האותנטיות של ההתקשרות. בחינה זו נשענת על שני שיקולים: האחד הוא הגשמת תכליות משפט העבודה לקיום כלכלי וחברתי של העובד, תוך התערבות בכללי החלוקה; והשני הוא עקרון החוקיות וחופש החוזים לפיו רשאי התאגיד לעשות כל פעולה שלא נאסרה עליו על פי דין [ע"ע (ארצי) 33542-11-12 **אוניברסיטת בן גוריון – פרופ' דינה פלפל** (4.3.14) (להלן - **עניין פלפל**)].

21. **ראשית**, נקדים ונאמר כי אכן עולה מאופן הצגת הדברים על ידי התובעים בסיכומיהם כי זנחו את הטענה שיש לחייב את הנתבעת 2 בגין סכומי התביעה, ביחס לתובעים 2 – 5 משטענו כי "אין צורך".

22. עם זאת, בבחינת למעלה מהצריך נבהיר כי ממילא לא הוכח כי יש להחיל את החוק להגברת האכיפה על הנתבעת 2 בנסיבות העניין ולחייבה ביחד ולחוד עם הנתבעת 1 ביחס לתובעים 2 - 5. מן הראיות לא התרשמנו כי התקיימו בעניינו נסיבות סעיף 25 לחוק הגברת האכיפה, היינו כי מי מן התובעים דרש מן הנתבעת 2 בכתב או מסר לה הודעה בהתאם, אלא לאחר סיום ההעסקה דרך הנתבעת 1 בלבד באמצעות ב"כ בהליך זה. ממילא לא שוכנענו כי הנתבעת 1 לא נקטה אמצעים סבירים לפיקוח על תשלומי העובדים, כאמור בסעיפים 26 – 28 לחוק להגברת האכיפה, או כי בין הנתבעות נחתם חוזה הפסד ממנו היה על הנתבעת 2 להסיק כי קיימת פגיעה בזכויותיהם הקוגנטיות של התובעים. אדרבה, התכתובות בין נציג הנתבעת 2 לבין נציג הנתבעת 1 (נספח 6 לתצהיר מר דהן) מעידות דווקא כי הנתבעת 2 ביקשה באופן אקטיבי לוודא כי זכויות העובדים משולמות על פי דין. התובעים לא הציגו כל ראיה לתמיכה בטענותיהם כי הנתבעת 2 לא פעלה כנדרש ולא נקטה באמצעים סבירים למניעת פגיעה בזכויות עובדים המועסקים בחצריה.

23. **שנית**, אשר לתובעת 1, נקדים ראשית לאחרית ונבהיר כי באנו לכלל מסקנה שאף בעניינה אין לראות בה כעובדת הנתבעת 2, היות שלא שוכנענו כי קמה תחולה לחוק העסקת עובדים או כי יש לראות בנתבעת 2 כמעסיקה במשותף, בהקשר זה.

24. סעיף 12א לחוק העסקת עובדים, עליו מבוססת טענת התובעת 1, קובע בתמצית כדלקמן:

> **"(א) לא יועסק עובד של קבלן כח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים;**
>
> **...**
>
> **(ג) הועסק עובד כאמור אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים... ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל, בתום תקופת תשעת החודשים..."**

25. לשם הפעלת הסעיף, ברי כי צריך להיות מדובר במי שמהווה קבלן כוח אדם המספק עובדים, אלא שאין זה המצב בעניינו.

26. במקרה זה, אין מחלוקת כי הנתבעת 1 הינה חברה שעיסוקה בין היתר במתן שירותי שמירה ואבטחה, וההסכם בין הנתבעות אשר כותרתו "**הסכם למתן שירותי אבטחה אתרי שטראוס גרופ**" היה למתן שירותים מסוג שמירה ואבטחה, ולא להספקת עובדים. אין חולק כי שמירה ואבטחה

אינם חלק אינטגרלי מליבת העיסוק של הנתבעת 2 או מפעילותה השוטפת, אלא שירות הנדרש לשם בטיחות ובקרה באתר בו היא פועלת.

הצדדים לא חלקו על מהות ההסכם כחוזה לאספקת שירותים וממילא כך התרשמנו מתוכנו. במבוא להסכם נכתב, בין היתר: "**הואיל והמזמין מעוניין לקבל שירותי אבטחה.. והואיל והחברה מצהירה כי יש בידיה רשיונות כנדרש על פי כל דין לביצוע השירות... הוסכם והוצהר...**" ובהמשך בהגדרת מהות השירות: "**שירותי האבטחה, שמירה, קבלה (לובי), ליווי חמושים ואבטחת האתרים על פי המפורט בהסכם זה ובנספחיו**".

27. לפיכך, לאחר שבחנו את הראיות שהונחו בפנינו, באנו לכלל מסקנה כי מדובר במיקור חוץ אותנטי של פונקציית שירותי אבטחה, במובחן ממיקור חוץ של כוח אדם. יפים לעניינו הדברים אשר נכתבו בע"ע (ארצי) 410/06 **המוסד לביטוח לאומי – ראיד פאהום** (2.11.08):

> **"יש להבחין בין "מיקור חוץ" של העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם לבין מיקור חוץ על ידי מסירת פונקציות לחברת חוץ, כגון: מסירת כל עבודת הניקיון במפעל לחברה אחרת.**
> **מיקור חוץ של פונקציות נוגע לאותם מקרים בהם מפעל אחד מעביר ביצוע פונקציה מסוימת בהליך הייצור שלו למפעל אחר. במיוחד המדובר ב"החצנה" של פונקציות, שאינן כלולות בגרעין העשייה של אותו המפעל, כגון אספקת ארוחות לעובדים, הדאגה לניקיון המפעל או השמירה בו.**
> **כלי זה הינו מקובל ואף מחויב המציאות במשק שנות האלפיים. בתבנית זו מתחייבת החברה החיצונית לספק מוצר או שירות או לבצע חלק מפעולות המפעל, על ידי עובדיה שלה, כאשר בדרך כלל אותה חברה מתמחה באספקת השירות או בייצור המוצר אותם העביר המפעל לביצועה. במיקור חוץ אפשר שהחברה החיצונית תייצר במפעל שלה את המוצר שהוזמן על ידי המפעל ותספקו למפעל המזמין. במקרים אחרים של מיקור חוץ, החברה "החיצונית" מספקת שירות או מוצר בתוך מפעלו של המזמין. גם במקרים אלה, החברה מספקת השירות היא הקולטת את העובדים לשורותיה, היא שכורתת עמם חוזי עבודה ומדווחת עליהם לרשויות השונות כעובדיה. חברה כאמור אחראית לביצוע עבודה או למתן שירות ובמסגרת זו היא המכשירה את עובדיה לביצוע התפקיד ש"אצל" לה המפעל והיא האחראית לשיבוץ העובדים ולהחלפתם לפי ראות עיניה. כללם של דברים: החברה החיצונית מספקת למפעלו של הלקוח את השירות או המוצר המוגמר ואינה מספקת עובדים למפעלו. עובד החברה החיצונית אינו עובדו של המפעל הלקוח; אם כי בנסיבות מסיומות יוכל העובד להיפרע מהמפעל הלקוח, מקום שזכויותיו**

לא ניתנו לו על ידי החברה החיצונית. אין באמור כשלעצמו כדי להפוך את מיקור החוץ להעסקה באמצעות חברות כוח אדם."

28. אין בעובדה שהתובעת הוצבה בלובי, כדי לשנות ממסקנה זו ולהוביל למסקנה שונה בדבר מי הייתה מעסיקתה.

ראשית, אין בעצם הצבתה בלובי, כדי לשנות ממהות תפקידה ומהיותו נכלל בגדר השירותים שאינם מצויים בליבת העיסוק של הנתבעת 2, ואשר נשכרו שירותיה של הנתבעת 1 לספקם. אדרבה, במסגרת ההסכם בין הנתבעות מופיע מפורשות כי חלק מן השירות הינו "קבלה (לובי)". לא נעלם מעיננו כי התובעת טענה בתצהירה כי במסגרת זו ביצעה תפקיד מזכירותי ומנהלתי הכולל תיאום פגישות, מענה טלפוני, טיפול בתקלות בדיקת הזמנות וקביעת הדרכות. אולם, התובעת לא פירטה את התדירות בה התבקשה לבצע פעולות החורגות מהגדרת עבודתה בשמירה, ועל פניו לא שוכנענו כי יש בעצם ביצוע תיאומים או מענה לטלפון המצוי בעמדת השמירה משום חריגה מתפקידי השמירה העולה כדי מעבר לליבת העיסוק של הנתבעת 2.

מקובלת עלינו טענת הנתבעת 2, המתיישבת עם הגיונם של דברים, כי בכניסה למבנה המשרדים יושב נציג מטעם חברת השמירה, אשר עיקר תפקידו בקרת הנכנסים והיוצאים, שכן זוהי מטרת קיום העמדה עצמה, וכנלווה לכך עוסק גם בפתיחת קריאה לאיש אחזקה, מענה לטלפונים המגיעים לעמדה או עוקב אחר הזמנות אוכל המגיעות לעובדים, היות שמדובר בצומת מרכזי בפעילות הבניין. לא נעלמה מעיננו טענת התובעת בחקירתה הנגדית כי בקרה זו הייתה "חלק קטן" מעבודתה, אלא שלא שוכנענו בכך הלכה למעשה, והדבר אף אינו מתיישב עם העובדה שמן הראיות השתמע כי מדובר בעמדה אשר הייתה מאוישת כל העת [הן משטענה התובעת כי לא היו לה הפסקות, וכי בסוף יום עבודתה היה מחליף אותה מאבטח אחר (פרוטוקול ע' 22 – 27)].

שנית, אין מחלוקת כי התובעת 1 המשיכה לבצע עבודות שמירה מובהקות גם בבוטקה, על מנת להשלים שכר, וכי כאשר הייתה מסיימת את משמרת הבוקר בלובי, מדי בוקר היה מחליף אותה אחד מן התובעים האחרים במשמרת הערב.

שלישית, הנתבעת 1 היא שהייתה אחראית על שיבוץ התובעת למשמרות (פרוטוקול ע' 6 ש' 28 – 29), הן בלובי והן בבוטקה (פרוטוקול ע' 7 ש' 1 – 2); על תשלום משכורתה; על אספקת ביגוד מתאים לעבודה (אף אם בשל הצבתה בלובי היה שונה מן הביגוד של יתר עובדי הנתבעת 1); וברי כי התובעת 1 ידעה היטב שהינה עובדת הנתבעת 1 ולא הנתבעת 2 ובהתאם טענה כי ביקשה להיקלט כעובדת בנתבעת 2.

רביעית, התובעת טענה כי הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה נמסרה לה ע"י הנתבעת 1 עם תחילת העסקתה ובה הוגדרו תפקידיה העיקריים כ"**שומר**", על אף שבפועל לא עסקה בעבודות שמירה או

אבטחה. אלא שמעיון בצרופת ההודעה (נספח ט' לכתב התביעה), עולה כי מסמך דומה בעל תוכן זהה נחתם על ידי התובעת גם ביום 22.1.2014 ולא ניכר (ואף לא נטען) כי הובעה מצידה הסתייגות להגדרה, אף על פי שבמסמך משנת 2014 לצד האפשרות לסמן תפקיד "**שמירה**" קיימות היו אפשרויות נוספות, כגון: "**בקרה**" "**פקיד/ה**" "**לובי**" או "**אחר**", תחת ההוראה "**הקף בעיגול**".

התוצאה אפוא, כי הוראות סעיף 12א לחוק העסקת עובדים אינן חלות על העסקתה של התובעת 1, והיא אף אינה נחשבת כמי שהייתה עובדת הנתבעת 2 כמעסיקה במשותף, משלא שוכנענו כי חלים הסממנים העיקריים שהותוו ב**עניין כפר רות**, ובעיקר היות שניכר כי ביצעה עבודה אשר אינה חורגת ממיקור החוץ האותנטי המקובל עלינו אשר הוסכם בין הנתבעות.

ב. <u>נסיבות סיום העסקתם של התובעים וזכאותם לפיצויי פיטורים</u>

29. **לטענת התובעים**, החלו את עבודתם בשעה שהיה תקף ההסכם הקיבוצי מיום 12.7.1972 בענף השמירה, לפיו בעת חילופי מעסיקים, יש לשלם לעובדים פיצויי פיטורים. כמו כן, בהלכה הפסוקה הורחבה ההנחיה ללא תלות בחלות ההסכם הקיבוצי [ע"ע (ארצי) 184/009 **קרבצ'נקו – חברת השמירה בע"מ** (18.12.11) (להלן – **עניין קרבצ'נקו**)].

30. קודם לזכייתה של כפיר בטחון במכרז, הועסקו התובעים על ידי חברות שירותים אחרות, אשר עם סיום העסקתם בהן, שולמו להם מלוא זכויותיהם לרבות פיצויי פיטורים בהתאם לדין, כפי העולה בקנה אחד עם הוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף השמירה.

לעומת זאת, עם הפסדה של כפיר בטחון במכרז, לא הוצעו להם הצעות עבודה חלופיות רלוונטיות ומתאימות אלא עבודות שמירה בקניון וכדומה, שהינן שונות בתכלית מעיסוקם באתר, וכן הודע להם כי שטראוס דרשה את המשך עבודתם עבורה. לאור בקשתה של שטראוס הוסיפו מרבית התובעים לעבוד עבור שטראוס, באמצעות חברת G4S, אולם עם עזיבתה של שטראוס את האתר בצריפין ומעברה לשוהם, הפסיקו כל התובעים לעבוד עבור שטראוס. עם זאת, התובע 5 נותר לעבוד באתר עבור חברת Flying Cargo.

31. **לטענת הנתבעת 1**, בתקופת עבודתם של התובעים ובעיקר בסיומה לא היו בתוקף הוראות צו ההרחבה משנת 1972. בשנת 2009 נכנס לתוקפו **צו הרחבה בענף השמירה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957** (להלן – **צו ההרחבה בענף השמירה 2009**), אשר החליף את קודמו והוראותיו הן הקובעות והרלוונטיות בעניין זכויות התובעים. אכן ייתכנו מצבים בהם יכיר בית הדין בזכותו של עובד לקבל פיצויי פיטורים ללא תלות בהוראות צו ההרחבה, אולם יש לבחון כל מקרה לגופו. במקרה שבו עובד ממשיך לעבוד באותו מקום לאחר החלפת הבעלים, הוא אינו זכאי לפיצוי בשל עצם החלפת הבעלות, משום שלא בוצע אקט פיטורים [דב"ע נד 3-62 **מדינת ישראל** –

שושנה זינגר, פד"ע כז 391 (1994); עד"מ 1011/04 **א.דינמיקה שירותים בע"מ – טטיאנה וורונין** (21.8.05)]. בעניינו לא חלים התנאים בהם בעת החלפת ספק שירותים יפסקו לטובת העובדים פיצויי פיטורים: אין זה המקרה שבו לא הוצע לעובדים מקום עבודה חלופי סביר וממשי; לא נקבע בהסכם הקיבוצי כי כל ספק שירות חדש נדרש לשלם לעובדיו פיצויי פיטורים עבור התקופה בה העסיקם; אין חשש כי המעסיק החדש לא יעמוד בתשלום פיצויי הפיטורים בתקופה שקדמה לזכייתו במכרז [הפנייה ל: ס"ע (י-ם) 27932-03-11 **שריה הלוי – מודיעין אזרחי בע"מ** (26.2.13); ע"ע 54365-12-11 (ארצי) **שותא יעקבשוילי – נוף ים ביטחון בע"מ** (28.12.14) (להלן – **עניין יעקבשוילי**)]; התובעים לא ביקשו לבדוק את החלופות שהוצעו להם, לא ביצעו בהם משמרת ולא העלו כל טענה בקשר עם סבירות ההצעות שהוצעו להם.

הנתבעת 1 הייתה רשאית להפעיל את הפררוגטיבה הניהולית שלה כמעסיק ולהעביר את התובעים למקום עבודה אחר. התובעים אינם יכולים לטעון כי מדובר בהצעות בלתי מתאימות, מקום שבו לא בחנו את ההצעה בפועל. היה על התובעים לתת לנתבעת 1 הזדמנות לשבצם לעבודה ורק אם לא היה הדבר מתאפשר או שהיו נפגעים תנאי עבודתם היו מודיעים על התפטרותם.

32. כמו כן, נטען בסיכומי הנתבעת 1 כי התובעים אינם יכולים לטעון לזיקה למקום עבודתם היות שהוותק הקודם במקום העבודה כלל לא הוכח, וכן משום שבמועד סיום תקופת המכרז ידוע היה לכל כי האתר עתיד להסגר כך שלזיקה למקום העבודה אין משמעות בענייננו, בניגוד לעניין סבהט [ס"ע (ת"א) 14330-11-11 **אבנר סבהט - חברת השמירה בע"מ** (23.2.16) (להלן – **עניין סבהט**)].

<u>דיון והכרעה</u>

33. סעיף כ' (11) להסכם קיבוצי 72 קבע הסדר מפורש למצב של חילופי מעסיקים באתר שמירה.

> **"במקרה וצד ב' יפסיד מקום עבודה כלשהו לגורם אחר, יהיה צד ב', חייב לשלם את פיצויי הפיטורים המגיעים ממנו לפי החוק לעובדים שהועסקו על ידו באותו מקום, ואילו צד א' יפעל להשארת העובדים באותו מקום ובהתאם לתנאי העבודה והשכר לפי הסכם זה מבלי לפגוע בזכויות העובדים שנרכשו על ידם קודם לכן במקום העבודה".**

סעיף זה אינו מופיע בהסכמים הקיבוציים ובצווי ההרחבה שנחתמו לאחר מכן, הם **צו ההרחבה בענף השמירה 2009**, **וצו הרחבה להסכם קיבוצי בענף השמירה והאבטחה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957** (להלן – **צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014**) (צו ההרחבה בענף השמירה 2009 וצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014 – יקראו יחד להלן – **צווי ההרחבה**

בענף השמירה). אדרבה, בצווי ההרחבה בשמירה האחרונים נקבע במפורש כי הוראותיו של ההסכם הקיבוצי הקודם בטלות.

עם זאת, ב**עניין קרבצ'נקו** נקבע כי:

> "**בשנים האחרונות הורחבה הלכה זו גם ללא תלות ישירה בסעיף ההסכם הקיבוצי (עניין מרחב אבטחה – בסעיף 14 לפסק הדין; וכן ראו את עד"מ 1011/04 א. דינמיקה שירותים (1990) בע"מ – טטיאנה וורוזין מיום 21.8.05; ענין אצ'ילדייב; ע"ע 1363/02 דינה חזין – תנופה שירותים כ"א ואחזקות 1991 בע"מ, מיום 5.11.06)**".

בית הדין חזר על ההלכה בע"ע 32805-11-11 **אופק מ.ב. חברה לניהול ואחזקה בע"מ – אולג בליוזר** (8.7.13):

> "**אף בהנחה שהמערערת הציעה למשיב עבודה חלופית במקום אחר, אין בכך כדי למנוע מהמשיב קבלת פיצויי פיטורים ממנה. לפי פסיקתנו, כאשר עובד ממשיך לעבוד באותו מקום עבודה, חרף חילופי מעסיקים, העובד יהא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מהמעביד הראשון, אפילו אם סירב להצעת עבודה חלופית**".

34. יש לתת משקל לזיקה שבין עובד השמירה למקום העבודה ולפיכך, כאשר העובד התקבל לעבוד באתר מסוים ועבד בו ללא תנודות בין אתרים שונים, הרי שבמקרה של חילופי קבלני שירותי שמירה, יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים ממעסיקו, גם אם המשיך לעבוד באותו מקום עבודה באמצעות קבלן חדש וגם אם המעסיק הראשון הציע לו מקומות חלופיים [כך אף נפסק על ידי בית דין זה במקרה דומה ב**עניין סבהט** [אשר נדון ואושר בבית הדין הארצי [ע"ע (ארצי) 35666-05-16 **חברת השמירה בע"מ - אבנר סבהט** (27.7.17)].

35. כמו כן, בדומה ל**עניין סבהט**, גם בענייננו מבקשת הנתבעת 1 להסתמך על **עניין יעקבשוילי**. נזכיר כי שם נדחתה תביעה לפיצויי פיטורים של מאבטח שהועסק באבטחת מוסדות חינוך בירושלים באמצעות המשיבה, אשר הפסידה במכרז, והמשיך לעבוד כמאבטח במוסד חינוך בירושלים באמצעות חברת אבטחה אחרת. שם היה מדובר בנסיבות ספציפיות: ראשית, עבודתו של המערער התאפיינה ברמת ניוד גבוהה, ולמערער הוצעו עבודות חלופיות במוסדות חינוך במעלה אדומים; ושנית, למרות שהמערער התפטר והחל לעבוד אצל הזוכה החדש במכרז, המשיך להמציא למשיבה אישורי מחלה ולנהל עם המשיבה מגעים למראית עין לשיבוץ חלופי, כאשר לא הייתה לו כל כוונה להמשיך לעבוד במשיבה. לא זה המקרה שלפנינו.

36. לתצהירו של מר יום טוב (נספח 1 לתצהיר יום טוב) צורף תיעוד שיחות עם כל אחד מן התובעים שמטרתן הוגדרה "**הצבה מחדש לאור סיום פרויקט שטראוס**". על פי אותו תיעוד, לרובם ככולם ניתנו אותן הצעות, תחת התיאור הכללי: "**פרויקטים כגון: עזריאלי חולון, עזריאלי תל אביב אפקון ויונילבר**". יצוין כי מר יום טוב לא נכח באף אחת מן השיחות עצמן.

37. מן העדויות והראיות בעניינו שוכנענו כי התובעים כולם, לא היו מעוניינים בהצעות העבודה החלופיות שניתנו להם, לא רצו לעזוב את עבודתם באתר הנתבעת 2, והנתבעת 2 חפצה הייתה בהישארותם בתפקיד. יש להדגיש שמדובר בעובדים אשר עבדו משך מספר שנים לא מועט באתר (הגם שתאריך מדויק לא נמסר, אין מחלוקת לגבי שנת התחלת ההעסקה), למעט התובעת 2, וזאת עוד לפני הסכם ההתקשרות בין הנתבעות, וכולם המשיכו לעבוד באתר אף לאחר סיום ההסכם באמצעות הקבלן החדש. לפיכך, מדובר בעובדים שיש להם זיקה ברורה וישירה לאתר.

38. כמו כן, אין מחלוקת כי הנתבעת 2 הייתה מעוניינת הן בקליטתם לעבודה בנתבעת 1, בעת שנכרת עמה ההסכם למתן שירותי אבטחה בשנת 2010, והן בהמשך עבודתם לאחר שההסכם הסתיים.

39. על פי עדותו של מר דהן, הנתבעת 2 הייתה מעוניינת שהעובדים ימשיכו להיות מועסקים באתר גם לאחר סיום המכרז של הנתבעת 1, וכך גם העובדים, אשר אכן נשארו בפועל לעבוד שם (פרוטוקול ע' 14 ש' 15 – 28, ההדגשות אינן במקור – ח"ט):

ש. האם זה נכון שכשכפיר הפסידו במכרז אתם גיבשתם רשימה של עובדים שרציתם שישארו באתר?
ת. נכון. אני מאשר, הכוונה לשטראוס. זה עובדים שגם רצו להישאר בשטראוס וגם שטראוס רצתה שישארו.
ש. והתובעים נכללו כולם ברשימה?
ת. לדעתי כן.
ש. הסיפור הזה של הרשימה היה גם עם חברות קודמות נכון.
ת. מה שהיה לפני אני לא יודע.
אני וגיל ישבנו בהמלצת ממונה הביטחון באתרים, ועל בסיס הביקורות שאני ביצעתי לאורך השנה בחרנו את מי אנחנו רואים לנכון שאנחנו רוצים שהוא ישאר איתנו, ולאותם העובדים ניתנה האפשרות להמשיך.
ש. <u>וייידעתם את כפיר מי הם העובדים?</u>
ת. <u>נכון</u>.

40. יתירה מכך, הנתבעת לא הוכיחה כי אכן הציעה לתובעים עבודה חלופית קונקרטית אמיתית.

מר יום טוב העיד כי לא היה בעל תפקיד בתקופה הרלוונטית שבה סיימו התובעים את עבודתם בנתבעת 1, ומשכך נפגם המשקל שיש ליחס לאמור בתצהיר בכל הנוגע לתפקיד כזה או אחר שהוצע להם (פרוטוקול, ע' 19 ש' 19 – ע' 20 ש' 25, ההדגשות אינן במקור – ח"ט):

ש. אתה גם לא היית מנהל הסניף שעבד מול שטראוס כשכפיר סיימה את ההתקשרות?

ת. למה לא?

ש. אתה היית מנהל הסניף?

ת. הייתי מנהל סניף השרון, לא האתר הספציפי הזה.

ש. לגבי האתר הספציפי הזה אתה לא פעלת מול שטראוס?

ת. לא מתנהלים מול שטראוס, מתנהלים מול העובדים.

...

ש. אתה גם לא היית בשיחות השיבוץ הנטענות.

ת. לא הייתי בשיחות השיבוץ, אבל חלק מהאתרים שהוצעו להם היו אתרים תחת אחריות הסניף שלי.

ש. כלומר הציעו להם לשיטתך עבודה בשרון?

ת. עבודה באתרים שנמצאים תחת האחריות של הסניף שלי. יוניליבר באירפורט סיטי שייך לאחריות סניף השרון ולא סניף ת"א.

ש. אבל לא היית בשיחה שבה לטענתך זה הוצע להם.

ת. בשיחה לא. מנהל הסניף פנה אלי ושאל אותי אם יש מקומות באתרים בגזרה שלי.

ש. למה זה לא כתוב בתצהיר שלך?

ת. את שואלת שאלה מה היה ואני מסביר. שהאתרים יוניליבר ואף כל (ככל הנראה צ"ל – אפקון – ח"ט)**, מה שנמצא בתצהיר שלי, פנה אלי מנהל הסניף ושאל אותי אם יש לי מקום לקלוט אותם.**

ש. אבל אתה לא יודע אם הציעו להם את התפקיד או לא.

ת. אני לא הייתי בשיחה. אני יכול להסתמך על התרשומת שקיימת בתיק העובד, וזה סיכום השיחה.

ש. למה אין חתימה של העובדים?

ת. נרשם שהם סירבו לחתום.

ש. למה לא שלחתם להם מכתב שאתם מציעים להם הצעה כזאת וכזאת?

ת. אני לא זוכר אם נשלח מכתב.

ש. אתה בכלל לא טיפלת בהם, אז איך אתה יכול לזכור?

ת. טיפלתי בעובדי שטראוס.

ש. בצריפין?

ת. לא.

ש. בתובעים?

ת. <u>בעובדים בצריפין לא טיפלתי באופן אישי.</u>

41. אמנם התובעים לא חלקו על הטענה כי אכן הועלתה בפניהם הצעת עבודה חלופית, אלא שטענו כי לא הייתה רלוונטית או קונקרטית דיה, ואכן לא הוכח כי מדובר בהצעות ממשיות, שכן ממילא לא פורטו כדבעי לגבי טיב התפקיד ותנאיו. ככלל, בטפסי סיכום השיחות עם חלק מן התובעים (נספח 1 לתצהיר מר שגיא יום טוב) נרשם כי הנתבעת 1 מעוניינת להשאיר את העובד וכי הוצעו לו אותם תנאי שכר והעסקה בפרויקטים כגון עזריאלי חולון, תל אביב, אפקון ויונילבר, ותו לאו. מעבר לכך שהטפסים נעדרים פירוט בדבר טיב העבודה ותנאיה, לא נמסרה כל עדות מטעם מי שנכח בהן, על אף שמטפסי סיכום השיחות עם חלק מן התובעים נרשם כי נכחו בהן מר שגיב עופרי, העובד/ת ואדם נוסף בשם מיכאל אשר לא פורט שמו המלא או תפקידו.

42. מכל מקום, בהתאם לפסיקה אף לו הייתה הנתבעת מציעה לתובעים הצעה קונקרטית, אין בכך בהתחשב בנסיבות העניין, כדי למנוע מהם את הזכות לפיצויי פיטורים.

כפי שנפסק **בעניין סבהט** בבית הדין הארצי:

> **"לאור האמור אין לנו צורך להדרש למחלוקות בשאלה אם הוצעו עבודות חלופיות מתאימות אם לאו. ממילא בנסיבות העניין מקובלת עלינו מסקנת בית הדין כי בנסיבות בהן עובד מוצב לעבודה במקום עבודה פלוני תקופה ממושכת הרי שהתפטרותו לצורך המשך העסקתו באותו מקום עבודה פלוני באמצעות הזכיין החדש עשויה להעלות – ובמקרה זה עולה - כדי התפטרות בדין מפוטר המקימה את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים."**

43. לסיום נקודה זו נציין כי האופן בו חישבה הנתבעת 1 את פיצויי הפיטורים ביחס לכל אחד מן התובעים (כפי שהובא בתצהיר מר יום טוב), אינה תואמת את הדין ולפיכך נדחית. הנתבעת חישבה מה היה סכום הפיצויים אשר היה מגיע בכל שנת עבודה (ללא פירוט, אלא נקבה בסך כולל בלבד), ואז חיברה את הסכומים לסך כולל עבור כל השנים. על פי הפסיקה, דרך המלך לחישוב פיצויי פיטורים עבור עובד שעתי היא על פי **תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד – 1964**, ותקנה 7 בפרט. כלומר, יש לבצע חישוב לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת חלקיות עבודתו בכל תקופת ההעסקה [ע"ע (ארצי) 448 **י.ב. שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI** (4.6.17)].

כמו כן כפי שיבואר בהרחבה להלן, לא שוכנענו בטענות הנתבעת 1 בדבר חלקיות משרות התובעים, ומקובלת עלינו טענת התובעים כי עבדו כולם במשרה מלאה, ככל שמחשיבים על פי דין את השעות העודפות שביצעו מדי חודש באופן קבוע ומתמשך, כפי העולה מדוחות הנוכחות שצורפו בהליך. לפיכך, באנו לכלל מסקנה כי לצורך חישוב פיצויי פיטורים יש לראות בתובעים כמי שעבדו בהיקף משרה מלא.

התוצאה אפוא כי התובעים זכאים לתשלום פיצויי פיטורים מן הנתבעת 1, כפי שיבואר בהמשך ביחס לכל אחד מהם.

ג. <u>היקף המשרה וגמול עבודה בשעות נוספות</u>

44. **לטענת התובעים**, התובעים עבדו במהלך תקופת העסקתם שעות נוספות רבות, בין חמישה לשבעה ימים בשבוע כולל לילות, סופי שבוע וחגים, והועסקו כולם בהיקף של משרה מלאה. כפי העולה מתלושי השכר ודוחות הנוכחות, קיבלו תמורה בחסר ובניגוד להוראות **חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951** (להלן – **חוק שעות עבודה ומנוחה**). כמו כן, בחוסר תום לב שילמה הנתבעת 1 לתובעים זכויות ונלווים לפי היקף משרה חלקי בלבד, תוך שהיא משמיטה את שעות עבודתם בשבת על אף שמדובר במשמרות רגילות ובחלק בלתי נפרד מזמן העבודה.

45. במסגרת הסיכומים התייחסו התובעים לטענת הנתבעת בדבר נטילת הפסקות, וטענו כי בדוחות הנוכחות ובתלושי השכר לא נוכו זמני הפסקות, משעות הנוכחות או מן השכר, ומדובר לפיכך בטענה מופרכת.

46. כמו כן, טענו כי תחשיב הנתבעת 1 לקוי מעבר לכך שכלל זמני הפסקות, היות שהחסירה שעות המופיעות בדוחות הנוכחות ולא חישבה נכון גמול עבודה בשעות נוספות ובשבת: כך למרות ששעות מסוימות היו שעות שבת וגם שעות נוספות שבועיות הנתבעת זיכתה את התובעים בתשלום עבור עבודה בשבת בלבד (ביחס לתובעת 1 – 5.10.13, 13.2.10, 20.2.10, ביחס לתובעת 2 – 3.12.11); כך הושמטו משמרות (ביחס לתובעת 1 – 19.10.13, ביחס לתובע 4 – 17.3.13) או שעות (ביחס לתובעת 2 – 25.8.11, 27.8.11, 4.8.11); כך לא חושב תשלום גמול עבודה נוספת בחג אלא כשעות רגילות (ביחס לתובעת 3 -20.4.10); כך לא חושבו שעות נוספות ברמה שבועית כנדרש (ביחס לתובעת 3 – 1.4.11, 6.3.10, 8.4.11); יום כיפור חושב באופן שגוי עת לא נספרו כלל השעות בהן עבדו התובעים בניגוד לדוחות הנוכחות לפיהם נאלצו לשהות במקום שעות מרובות ברציפות, ולא מדובר בשהייה בלבד, וזאת על אף שלא חלקה הנתבעת 1 על דוחות הנוכחות שערכה בעצמה.

47. יתר על כן, נטען כי התובעים זכאים לגמול עבודה במוצאי שבת ובחג בגין מלוא המשמרת במוצאי שבת, כלומר יש לפסוק להם גמול עבודה במוצאי שבת ללא קציבת זמן המשמרת [תוך הפניה

לסע"ש (ת"א) 2044-11-13 **לבן דדיאשוילי - מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ** (3.1.18)].

48. **לטענת הנתבעת 1,** התובעים לא הציגו גרסה סדורה בנוגע למתכונת ושעות עבודתם, לרבות האם שהו בהפסקות. זאת, על אף שעליהם נטל ההוכחה, ומשכך נמנעה הנתבעת מלחקור אותם נגדית. התחשיבים שצורפו על ידי התובעים נטולי כל בסיס ומנוגדים להוראות הדין וההלכה הפסוקה. התובעים אינם מתייחסים להיקף משרתם בכל חודש, עד למשרה מלאה בסך 186 שעות חודשיות, אלא לוקחים את סך כל שעות העבודה במהלך השנה כולל שעות נוספות, ללא הבחנה בין חודש למשנהו. כלומר, בניגוד לפסיקה ביקשו להגיע למשרה מלאה באמצעות ייחוס חודשים בהם עבדו מעבר למשרה מלאה לחודשים בהם עבדו במשרה חלקית. לעומת זאת, על פי תחשיבי הנתבעת 1: התובעת 1 עבדה בהיקף משרה ממוצע של 69%; התובעת 2 עבדה בהיקף משרה ממוצע של 82%; התובעת 3 עבדה בהיקף משרה ממוצע של 75%; התובע 4 עבדה בהיקף משרה ממוצע של 87%; התובע 5 עבדה בהיקף משרה ממוצע של 89%.

49. כמו כן, לטענת הנתבעת 1, בעת חישוב השעות הנוספות, לא התחשבו התובעים בכך שכבר שולם להם עליהן כשעות רגילות, ולפיכך דרשו כפל תשלום. התובעים הודו בטעותם וצירפו לסיכומיהם תחשיבים חדשים, אולם אין לקבלם. ראשית, לא הגישו בקשה לתיקון כתב התביעה; שנית, לא ביקשו להתייחס לתחשיבי הנתבעת באמצעות תצהיר משלים; ושלישית העד מטעם הנתבעת 1 לא נחקר על התחשיבים. בקבלת התחשיבים החדשים בשלב הסיכומים יש כדי לגרום נזק ראייתי ודיוני, לפגום בניהול התקין של ההליך ולהכביד על הנתבעות, מבלי שהוגשה בקשה להוספת ראיה בשלב מאוחר.

50. יתרה מכך, התובעים לא התייחסו לשאלת ההפסקות אלא בסיכומיהם, וזאת על אף שהנתבעת 1 חזרה וטענה בכתב ההגנה ובתצהיר כי היו לתובעים הפסקות. לפיכך מדובר בטענה המהווה הרחבת חזית אשר יש לדחותה. היות שתחשיבי התובעים מביאים בחשבון את זמני ההפסקה, הרי שאינם רלוונטיים.

51. לחלופין נטען כי ככל שיתקבל התחשיב החדש של התובעים, הרי שהינו שגוי מיסודו.

ראשית, קיימת טעות בחישוב הכולל של הסכום המגיע (ע"ע תחשיב התובעת לחודש ינואר 2010 המסתכם בסך של 2,447 ₪; כשהתובעת 1 טוענת שסכום החוב הוא 2,530 ₪; וכן תחשיב התובעת 1 לחודש פברואר 2011 המסתכם בסך 4,894 ₪, בעוד שהתובעת 1 טוענת שסכום החוב הוא 5,132 ₪).

שנית, התובעים חישבו משמרות ושעות בהם כלל לא עבדו: למשל בחודש אפריל 2011 במשמרת ביום 6.4.11 עבדה התובעת 3 בין השעות 23:00 ל – 07:00 בעוד שבתחשיב מופיע כאילו עבדה 16 שעות עד השעה 15:00; ביום המחרת, 7.4.11 עבדה התובעת 3 משמרת מפוצלת בין השעות 15:00 – 19:00 ובין 23:00 – 07:00 למחרת, אלא שעבור המשמרת השניה חישבה התובעת 3, 12 שעות עבודה במקום 8; כך גם ב 3.1.14 עבדה מ – 23:00 עד 07:00 בעוד שבתחשיב מופיע כאילו עבדה החל מהשעה 15:00, 16 שעות עבודה; ביום 17.4.11 הוצג בתחשיב כאילו התובעת 3 עבדה מ – 01:00 עד 07:00 ב16.4.11 (יום שבת) ובהתאם נדרש תשלום בגובה 200%, אלא שלמעשה מדובר בלילה שבין שבת לראשון, כלומר ה – 17.4.11. ולכן התובעת 3 זכאית לתשלום שכר עבודה רגיל ללא תוספת שבת וללא שעות נוספות משמדובר בשבוע חדש [בהתאם לפס"ד ע"ע (ארצי) 47268-07-13 **אלכסנדר אילייאסייב - כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ** (19.2.17) (להלן – **עניין אילייאסייב**)].

שלישית, התובעים חישבו שעות נוספות שבועיות בניגוד לדין. כך למשל כאשר עובד עבר ביום שישי את מכסת השעות הנוספות, וחזר למשמרת ביום שבת, חישבו התובעים את אותה משמרת בתעריף של 200% החל מהשעה הראשונה.

רביעית, במוצאי חג, התובעים מחשבים את עבודתם על הנחות עבודה ביום המנוחה השבועית, ודורשים 150% במוצאי חג: למשל ביום העצמאות 19.4.10 עבדה התובעת 2 במשמרת ערב, בין 15:00 – 23:00 ובחג השבועות 19.5.10 עבדה התובעת 2 במשמרת ערב, בין 15:00 – 23:00 ובשני המקרים דרשה 150% עבור כל השעות. כמו כן, במוצאי חג סוכות, 29.9.10 עבדה התובעת 2 בין 23:00 – 07:00 ואף כאן דרשה 150% עבור כל השעות.

52. לגופן של הטענות כנגד תחשיב הנתבעת 1 אשר הועלו בסיכומי התובעים, טענה הנתבעת 1 כי:

השעות הנוספות של התובעת 1 בשבת חושבו לאחר 8 שעות יומיות, וכך בכל משמרת קיבלה 8 שעות רגילות ועוד שעה אחת נוספת. מכאן, בהתחשב בזמן ההפסקה בכל משמרת, לא הגיעה למכסה השבועית באותו שבוע.
טענת התובעת 1 ביחס לשבועות שהסתיימו ב – 13.2.10 וב – 20.2.10 שגויה משום שלא הגיעה למכסת השעות השבועיות.
טענת התובעת 2 ביחס ל – 3.12.11 שגויה, שכן ביום חמישי וביום שישי קיבלה 7 שעות רגילות ולכן חישוב השבת הוא במסגרת המכסה השבועית.
טענת התובעת 3 ביחס למשמרת של יום חג 1.4.11 חסרת בסיס משום שבאותו שבוע קיבלה שעות נוספות במסגרת השעות השבועיות כנדרש, וכך גם ביום שבת ה - 6.3.10 בו עבדה כל השעות במסגרת המכסה השבועית.

אשר ליום כיפור, נטען כי לא הועסקו התובעים משך 30 או 40 שעות רצוף ומדובר בנוהל ידוע כי העובדים מקבלים פיצוי כספי על זמן שהייה שלא במסגרת עבודתם, משום שאינם יכולים לצאת לביתם, אולם אינן זכאים כדרישתם לתשלום 200% עבור כל שעת עבודה או שהייה. הנתבעת שילמה לתובעים עבור השהייה באתר פיצוי לפנים משורת הדין היות שלא רצו התובעים לחזור לביתם בהיעדר תחבורה ציבורית. עניין זה צוין במפורש בתלושי שכרם של התובעים ואף על פי כן לא הועלתה מצדם כל טענה בנדון (סעיף 68 לסיכומים).
העובדה שהתובעים מצאו בתחשיבי הנתבעת 1 מס' טעויות חישוביות לשיטתם, אף אם יראו כטעות, כאשר מדובר באלפי משמרות, יש בכך כדי להצביע שיש לקבל את תחשיבי הנתבעת 1.

<u>דיון והכרעה</u>

<u>ג.1. היקף המשרה</u>

53. אנו מקבלים את גרסת התובעים כי הועסקו במשרה מלאה.

הנתבעת 1 לא פירטה כיצד הגיעה לתחשיב אחוזי המשרה כפי שהובא בתצהיר ובסיכומים מטעמה, אלא צירפה טבלאות נוכחות בהן מופיעות מספר השעות בכל יום במשך שנות עבודתם התובעים, ונתנה דוגמאות ספורדיות, לרבות דוגמאות לחודשים בהן לא עבדו התובעים כלל (ראו סעיף 30 לסיכומי התובעים לדוגמא).

54. אף על פי כן, מעיון בטבלאות הנוכחות בהשוואה להיקף המשרה הנטען ביחס לכל אחד מן התובעים עולה כי הנתבעת לא הביאה בחשבון את השעות העודפות שבוצעו על ידי התובעים עד כדי היקף משרה של 186 שעות חודשיות על פי דין, כדלהלן:

55. ביחס לתובעת 1 הציגה הנתבעת 1, שבעה חודשים לבחירתה, מתוכם: כארבעה חודשים לא עבדה התובעת 1 כלל; חודש אחד באמצעו הסתיימה העסקתה (12/2014, ואף בחציו הספיקה לבצע 97 שעות עבודה כולל שעות עודפות); שני חודשים בהם לגישתה לא עבדה התובעת 1 בהיקף משרה מלא, אם כי בהשוואה לטבלאות הנוכחות ברי כי לא שוקללו בהן שעות העבודה העודפות, שכן סך כל שעות העבודה הכולל, לרבות שעות נוספות מגיע לכדי מספר שעות העולה על משרה מלאה (בחודש 4/2010), ולא הובאה בחשבון העובדה כי ניטלו בהם ימי מחלה וחופשה (כך בחודש 2/2010 נטלה התובעת על פי דוח הנוכחות 4 ימי מחלה ויום חופשה, ואף על פי כן הועסקה כולל עודפות 168 שעות בחודש).

56. ביחס לתובעת 2 הציגה הנתבעת חמישה חודשים לבחירתה, מתוכם חודשיים (04-05/2010) היו הראשונים לעבודתה, וניכר אכן שהינם חריגים בהיקפם הקטן ביחס לכל יתר שנות עבודתה, כאשר אף ביניהם עבדה כפול במאי מאשר באפריל; חודשיים עבדה שעות עודפות העולות בהיקפן על

משרה מלאה (בחודש 03/2011 עבדה 205 שעות כולל עודפות, ובחודש 04/2014 עבדה 180 שעות כולל עודפות); ובחודש 03/2014 אשר אף הוא הובא בדוגמא, נטלה 4 ימי מחלה ועבדה 157 שעות כולל עודפות.

57. ביחס לתובעת 3 הציגה הנתבעת, חמישה חודשים לבחירתה, מתוכם בשני חודשים עבדה בפועל שעות עודפות העולות בהיקפן על משרה מלאה (בחודש 05/2010 עבדה 210 שעות סה"כ, כולל עודפות; בחודש 10/2011 עבדה 212 שעות סה"כ, כולל עודפות); בחודש אחד אף כאן הסתיימה באמצעו העסקתה (12/2014); בשני חודשים אכן בוצעו 159 ו -171 שעות בלבד (חודשים 12/2012 ו - 03/2013 בהתאמה), אולם מדובר בחודשים בהם על פי דוחות הנוכחות נעדרה התובעת מעבודתה באופן מתוכנן, ובאחד מהם על פי תלוש השכר אף שולמו לה ימי חופשה בהתאם. כמו כן, בהתחשב שמדובר בחודשים אשר יש להניח כי הנתבעת 1 בחרה להציגם באופן מגמתי הפועל לטובתה, ואלו היחידים מכל שנות עבודתה שבהם עבדה בהיקף נמוך ממשרה מלאה ובהם נעדרה, כמו גם ובעיקר בהתחשב בכך שהנתבעת 1 חישבה כאילו עבדה 118 ו- 141 שעות בחודשים אלה ללא עודפות, הרי שאין בעובדה שבחודשים אלה עבדה מעט פחות ממשרה מלאה כדי לשנות ממסקנתנו כי מדובר בתחשיב לא מדויק, שלא ניתן להסתמך עליו, אשר אינו פוגם בטענה למשרה מלאה ויש לדחותו.

58. ביחס לתובע 4 הציגה הנתבעת 1 שלושה חודשים לבחירתה: הראשון שבהם (04/2011) הוא חודש בו התובע נעדר מן העבודה 15 ימי עבודה, ואף שולמו לו על פי תלוש השכר 10 ימי מחלה. אף על פי כן, עבד בחודש זה כולל שעות עודפות 116 שעות סה"כ, ולא 88 כפי שנטען על ידי הנתבעת 1; כך גם בחודש השני המוצג, 12/2012, עבד התובע 4 סה"כ 176 שעות כולל שעות עודפות, ונטל בו חופשה מתוכננת כמופיע בתלוש השכר בו שולמו לו דמי חופשה בהתאם; החודש השלישי, אף בעניין התובע 4 הינו חודש סיום ההעסקה אשר בו ממילא לא עבדו התובעים אצל הנתבעת 1 חודש מלא. אשר על כן, אף בעניינו של התובע 4 מדובר בתחשיב בלתי מדויק אשר אינו גורע מן הטענה כי הועסק במשרה מלאה ואשר יש לדחותו.

59. ביחס לתובע 5 הציגה הנתבעת 1 ארבעה חודשים לבחירתה, בכולם אכן ביצע שעות אשר אינן עולות כדי משרה מלאה, אם כי קרוב לכך, ואולם בכולם אין התאמה בין מספר שעות כולל העודפות לבין השעות אותן מנתה הנתבעת 1, ובכולם לא עבד חודש מלא: ב – 04/2010 נעדר חלק מהימים, הגם שאין דיווח הצדקה בתלוש; ב – 08/2011 לא עבד כמעט כל החודש, מ – 2.8 עד ה – 23.8, כולל, מתוכם 12 ימים ניצל כחופשה על פי תלוש השכר, אשר לא נלקחו בחשבון; ב – 07/2013 עבד 152 שעות כולל עודפות, ועל פי תלוש השכר נטל 5 ימי מחלה; כך גם ב – 11/2014 עבד 152 שעות כולל עודפות ונטל 5 ימי מחלה על פי תלוש השכר.

60. בהתאם להוראות הדין והפסיקה הכלל הינו כי, על מנת לחשב היקף משרתו של עובד לצורך חישוב פיצויי פיטורים, יש לקחת בחשבון את כל השעות בהן עבד, לרבות השעות העודפות עד לתקרת 186

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

שעות חודשיות [ראו והשוו: דב"ע מז/3-60 **גדעון ליפשיץ - בית מרגוע מעלה החמישה**, פד"ע יט 169 (9.11.87); סע (חי') 34621-01-10 **ח'אלד ביבי - אחים ברון בע"מ** (19.10.10); סעש (חי') 13595-05-15 **אחמד עבאס - חיאת (1991) בע"מ** (2.10.18), מצוי בערעור בבית הדין הארצי].

61. חיזוק למסקנתנו מצוי בדוא"ל מיום 18.6.24 בנושא "**אולגה סלבסטרוב – מענה לשאלות**" בין מפקחת ארצית ביחידת הבטחון בנתבעת 2, גב' נועה פרידמן לבין מר שגיב עופרי מנהל סניף תל אביב בתקופה הרלוונטית בנתבעת 1 אשר צורף לתצהיר מטעם הנתבעת 2 (נספח 5 לתצהיר ניר דהן), במסגרתו נכתב הין היתר כדלקמן:

> **"נעה בוקר טוב,**
> **בהמשך לפגישה שלנו עם הנדון.**
> **בבדיקה שערכתי מול המחלקות השונות עלה כי נעשתה טעות מערכת בחישוב מכסת שעות העבודה שלה. שעות השבת שלה (ה- 100%) לא נכללו בהיקף שעות העבודה ולכם נפגעו לה אחוזי המשרה.**
> **הנושא טופל ובימים הקרובים יבוצע תחשיב אשר ישפיע על חישוב ימי המחלה והחופשה שלה (מדובר בפער של שקלים בודדים בלבד אבל עדיין היא זכאית לכך).**
> **..."**

62. התוצאה הנובעת מכלל האמור, הינה כי כלל התובעים הועסקו הלכה למעשה במשרה מלאה.

<u>ג.2. הפסקות</u>

63. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי לא הוכח שלתובעים הייתה הפסקה.

64. הפסקה מוגדרת בסעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, כך:

> **"20(א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- ¾ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.**
> **(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.**
> **(ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו,**

והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

(ד) ..."

65. הנתבעת לא הוכיחה כי העובדים שהו בהפסקות כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, ולמעשה מדובר בטענה שהועלתה בעלמא, ולפיכך נדחית.

66. התובעת 1 העידה בחקירתה הנגדית כדלקמן (פרוטוקול ע' 6 ש' 22 – 24):

ש. תאשרי שכשאת לא היית בעמדה של הלובי, ישבו שם עובדים אחרים של כפיר – כשהלכת להפסקה, כשסיימת את המשמרת...

ת. לא היו לי הפסקות, במקרה טוב הלכתי לשירותים.

מר דהן העיד בחקירתו הנגדית כדלקמן (פרוטוקול ע' 16 ש' 22 – ע' 17 ש' 14):

ש. מה היו מועדי ההפסקות בבוטקה? היו הפסקות קבועות?

ת. <u>לא מכיר שהיו הפסקות קבועות</u>.

ש.ביה"ד: המשמעות היא שלא היו הפסקות קבועות?

ת. <u>אני לא יודע אם היו הפסקות בכלל</u>.

ש. גם בלובי?

ת. אותו דבר.

ש. מי קבע את המשמרות של העובדים?

ת. ורה היתה משבצת באישור...

ש. אני שואלת על הזמנים.

ת. זה הוגדר מראש בחב' האבטחה ועל ידינו.

ש. הם עבדו לפי משמרות?

ת. <u>שטראוס הגדירו שמשמרת תהיה 8 שעות ולא יעשו שעות נוספות. יחד עם זאת, במידה וחב' האבטחה היה לה בעיה של כח אדם, היא היתה בסופו של דבר צריכה להתנהל עם השיבוצים</u>.

ש. אז אם היו משמרות של 12 שעות, ואתה יודע שהיו...

ת. אז כפיר היו צריכים לשלם להם לפי חוק.

<u>חקירה חוזרת:</u>

ש. נשאלת לענין ההפסקות. תאשר שאתה לא יודע מה היה באתר מבחינת זמני הפסקה.

ת. **<u>לא יודע. לא התעסקתי בזה</u>.**

67. מר דהן לא הועסק בתקופה הרלוונטית לתביעה על ידי הנתבעת 2 אשר מטעמה הוגש תצהירו, אולם הועסק בתקופה הרלוונטית לעבודתם של העובדים כמפקח מטעם חברת G4S משך ארבעה חודשים ובתקופה זו על פי עדותו נהג להגיע אחת לשבוע לכל אחת מעמדות השמירה באתר (פרוטוקול ע' 9 ש' 5 – 6). מעדותו עולה כי לא ידוע לו כיצד נהגו באתר בנוגע להפסקות, אבל הוא אינו מכיר שהיו הפסקות קבועות או בכלל, וזאת להבדיל מהיכרותו עם הגדרת משך משמרת באורך 8 שעות.

68. מר יום טוב מטעם הנתבעת 1 העיד בחקירתו הנגדית כדלקמן (פרוטוקול ע' 20 ש' 26 – 19):

ש. **אתה בכלל לא טיפלת בהם, אז איך אתה יכול לזכור?**
ת. **טיפלתי בעובדי שטראוס.**
ש. **בצריפין?**
ת. **לא.**
ש. **בתובעים?**
ת. **בעובדים בצריפין לא טיפלתי באופן אישי.**
ש. **אם לא ניהלת את התובעים, איך אתה יודע שהתובעים קיבלו הפסקה מלאה?**
ת. **מה זה הפסקה מלאה?**
ש. **מפנה לס' 13 לתצהיר.**
ת. **זה לפי יעוץ משפטי. לשאלת ביה"ד לגבי הפסקה, זה מה שקורה באתרים שאני מנהל.**

69. כמו כן, מר יום טוב העיד בפתח דבריו כי בתקופה הרלוונטית לא ניהל את האתר הרלוונטי ולא הכיר את התובעים (פרוטוקול ע' 19 ש' 1 – 3).

70. בתצהירו טען מר יום טוב כי **"אין כל התחשבות מצד התובעים בזמני ההפסקה שלהם. התובעים בניגוד לחוק מחשבים את זמן ההפסקה כזמן עבודה ואף נסמכים עליו כזמן לצורך חישוב שעות נוספות. נמסר לי על ידי יועציי המשפטיים שהתובעים כולם לא התייחסו לנושא ההפסקה בתצהיריהם ולא טענו שלא קיבלו הפסקה על אף שנושא זה עלה בכתב ההגנה של הנתבעת... ברצוני להדגיש כי כפי שניתן לראות הדו"ח הידני צורף על ידי התובעים הנו דוח של סידור עבודה וכלל לא מלמד על העבודה שבוצעה בפועל ובכל מקרה מדבר על משמרת ברוטו בלי להפחית את זמן ההפסקה כאשר בכל משמרת התובעים היו מקבלים הפסקה מלאה במהלכה יכלו לצאת לאכול ולעשות ככל העולה על רוחם. הנתבעת 2 אף הקצתה מקום מנוחה בבניין ההנהלה."**

71. אין בידנו להסתפק בטענה כי "זה מה שקורה באתרים" שמר יום טוב מנהל, שכן ברי כי אפשר שלכל משתמש יהיו נהלים משלו החלים על עובדי השמירה המועסקים באתר, או לא. נדמה כי בחקירתו הנגדית סתר מר יום טוב את כלל האמור ביחס להפסקות בתצהירו, עת טען כי הוא אינו יודע כלל מהי הפסקה מלאה וכי מדובר בטענה שהועלתה על פי ייעוץ משפטי, אף על פי שברי שהשאלה האם עובד נטל או לא נטל הפסקות במהלך יום העבודה הינה שאלה עובדתית. מר יום טוב לא ידע לומר מידיעה אישית כי התובעים נהגו לקחת הפסקה בפועל מדי יום, וודאי לא מה היה משכה, וזאת משלא היה אחראי על האתר ולא הכיר את התובעים.

72. משכך, הצטברות העדויות מוליכה אותנו למסקנה כי התובעים ככלל, לא קיבלו הפסקות כהגדרתן בדין. מסקנה זו מתיישבת עם העובדה שתפקידים של התובעים היה שמירה. הנתבעת לא הוכיחה כי בפועל התאפשר לתובעים לצאת להפסקה מסודרת בת חצי שעה לפחות מדי משמרת, ומעבר לכך לא הועלו טענות בדבר אפשרותם לעזוב את מקום העבודה בזמן ההפסקה, וודאי לא כי ניצלו זאת בפועל (ע"ע (ארצי) 131/07 **גלעד גולדברג – אורטל שירותי כוח אדם בע"מ**, (13.5.09)).

התוצאה אפוא, כי הנתבעת לא עמדה בנטל להוכיח הפסקות שאינן מהוות שעות עבודה, כמשמעותן בסעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה (ראו גם ע"ע (ארצי) 211/10 **ארקדי נדצקי – שמירה ובטחון הצפון בע"מ** (11.5.12)).

<u>ג.3. עבודה במוצאי שבת ובמוצאי חג</u>

73. אשר לזכות למנוחה שבועית ועבודה במוצאי שבת, הרי שאין מחלוקת כי בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית המגיעה לעובד היא בת 36 שעות וכוללת את יום השבת, וכי עובד שעבד בשעות המנוחה השבועית זכאי לתשלום בגובה 150% משכרו. אולם, אם לא קדמה לעבודה במוצאי שבת הפסקה רצופה בת 36 שעות, אזי תיחשב העבודה במוצאי שבת כעבודה במנוחה שבועית. הנטל להוכיח כי הייתה הפסקה בת 36 שעות מוטל על המעסיק [(ע"ע (ארצי) 402/07 **ניצנים חברה לאבטחה וניהול פרוייקטים בע"מ – יאיר חודאדי** (19.1.10); **עניין איליאסייב**].

השאלה בענייננו, היא מהו תחום מוצאי השבת, היינו האם יש לקצוב את זמן המשמרת במוצ"ש. עניין זה נדון והוכרע לא זה מכבר ב**עניין איליאסייב**, בציון ההבחנה בין שבת בהקשר של "מורשת ישראל" לעומת בהקשר של יום לוח, כדלקמן:

> **"בשונה מפירוש חוק שעות עבודה, אין הכרח לפרש את המונח "יום השבת" בהודעה לעובד בהקשר של "מורשת ישראל" דווקא, ולא בהקשר של ימי לוח. על כל פנים, כל ספק בעניין זה רובץ לפתחה של המשיבה, ועליה הנטל לבאר מהו יום המנוחה השבועית של העובד.**

לאור האמור אנו קובעים כי בעד שעות עבודתו במוצ"ש זכאי המערער לגמול מנוחה. ויודגש, כי עבודה במוצ"ש במונחי יום לוח, היא אך ורק עד למוצ"ש בחצות, עת מסתיים יום הלוח. לפיכך, בגין כל משמרת במוצ"ש זכאי המערער לגמול מנוחה בעד 5.5 שעות (מהשעה 18:30, שעת תחילת המשמרת, ועד לחצות)."

בהמשך לעניין מוצאי חג נקבע כי:

"האם מוצאי חג הוא בגדר "מועדי ישראל"? לטעמנו, את הביטוי "מועדי ישראל" יש לפרש בדומה לאופן פירושו של הביטוי "שבת" בפקודה ובחוק שעות עבודה, בזיקה למורשת ישראל. כלומר כך שהחג משתרע על פני שני ימי לוח – מהערב שלפני יום החג ועד מוצאי אותו החג. כפועל יוצא מכך, עבודה במוצאי חג אינה עבודה במנוחה שבועית."

74. המסקנה הינה כי שעות שבוצעו לאחר המנוחה השבועית (אשר לא ניתנה), החל מיום א' לאחר חצות, אינן בגדר שעות מנוחה, בהן הועסק העובד. לפיכך, אין התובעים זכאים לגמול עבור עבודה במנוחה שבועית שביצעו לאחר השעה 24:00 במוצאי השבת. יובהר, כי זאת להבדיל ממוצאי חג, אשר לפניו ברי כי לא בוחנים האם קדמה לו הפסקה רצופה בת 36 שעות.

75. בשולי הדברים יצויין כי לאחרונה ניתן ע"י חברתי, כב' סגנית הנשיאה, השופטת רונית צדיק פסק דין העוסק אף הוא בין היתר בשאלת זכאות עובד לגמול עבודה במנוחה שבועית עבור עבודתו במוצאי שבת מקום שבו לא קדמה להן הפסקה רצופה בת 36 שעות [סע"ש (ת"א) 2044-11-13 **לבן דדיאשוילי - מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ** (3.1.18); פסק הדין מצוי בעירעור בפני בית הדין הארצי, ע"ע (ארצי) 9623-02-18]. פסק הדין, בניגוד ל**עניין איליאסייב**, אינו עוסק במישרין בשאלה עד איזו שעה חל יום המנוחה במונחי יום לוח, ולכן אין בו כדי לשנות ממסקנתנו.

<u>ג.4. זכאות לשעות נוספות</u>

76. משהכרענו בשאלות לעיל, בעיקר בדבר ההפסקה שלא נוצלה על ידי התובעים, הרי שאין מחלוקת כי התובעים זכאים לגמול שכר בגין שעות נוספות.

77. כפי המבואר לעיל, התובעים הציגו עבור כל אחד מהם תחשיב אחד, ממנו חזרו בהם בסיכומיהם, ושני תחשיבים חלופיים בסיכומיהם, כאשר ההבדל ביניהם הוא בתחימת המשמרת במוצאי שבת לשעה 24:00. הנתבעת 1 לעומתם הציגה שני תחשיבים חלופיים לכל אחד מן התובעים, במסגרת תצהירו של מר יום טוב, אשר נבדלים ביניהם בהכללת שעות ההפסקה היומיות.

78. משקבענו כי מוצ"ש מסתיים בשעה 24:00 בהיעדר הפסקה בת 36 שעות; וכי אין להביא בחשבון את הפסקה במהלך יום העבודה, משלא הוכח כי התובעים נטלו הפסקות במהלך עבודתם, הרי שכל אחד מן הצדדים הציג תחשיב רלוונטי אחד, ביניהם עלינו להכריע.

79. לאחר שבחנו והשווינו את טענות הצדדים ביחס לתחשיבים השונים, וכן בדקנו אותם באופן מדגמי ביחס להוראות הדין באנו לכלל מסקנה כי בתחשיבי הצדדים נפלו שגיאות, כדלקמן:

80. בתחשיבי התובעים נפלו שגיאות, כגון:

- חישוב משמרות או שעות בהם כלל לא עבדו על פי דוחות הנוכחות (ואלו מקצת הדוגמאות: תובע 4 3.2.10; תובעת 3 6.4.11, 25.2.10, 3.1.14, 7.4.11);
- אף בתחשיבי התובעים בהם לכאורה חושבה השבת עד 24:00, הובאו בחשבון שעות נוספות בספירה שבועית, תוך התעלמות מן העובדה שלמעשה מדובר כבר ביום א' (ואלו מקצת הדוגמאות: תובע 4 6.2.10; תובעת 3 17.4.11, 6.2.10, 13.7.13);
- חיבור הסכומים בתחשיבי התובעת 1 המסכמים לחודש הינו שגוי (ואלו הדוגמאות שהובאו על ידי הנתבעת 1, אשר מקובלות עלינו: ינואר 2010, פברואר 2011);
- חישוב שעות לאחר מוצאי חג ב – 150% בניגוד לדין (ואלו מקצת הדוגמאות: תובעת 2 20.4.2010, 19.5.2010; תובעת 3 30.9.2010).

81. בתחשיבי הנתבעת 1 נפלו שגיאות, כגון:

- אי הבאה בחשבון של מכסת שעות שבועיות בחישוב שעות השבת כשעות נוספות (ואלו מקצת הדוגמאות: תובע 4 13.2.10; תובעת 2 2.11.13; תובעת 1 5.10.13; תובעת 3 1.4.11);
- הושמטו משמרות ושעות אחדות (ואלו מקצת הדוגמאות: תובעת 1 19.10.13; תובע 4 17.3.13; התובעת 2 25.8.11, 27.8.11, 4.8.11)

82. בית הדין אינו לבלר של הצדדים ולפיכך לא נערך חישוב באופן יומיומי בהתאם למאות דוחות הנוכחות שהוגשו, לגבי חמש שנים לחמישה תובעים (סה"כ כ – 285 חודשים בפירוט יומי) (השוו: בר"ע (ארצי) 28205-05-18 **hafz adil - עין גדי תיירות - שותפות מוגבלת** (7.8.18). אולם, מבדיקה מדגמית לרוחבם של כל אחד מן התחשיבים עולה כי התחשיב של הנתבעת מדויק יותר ותואם ככלל את הדין והפסיקה, ולפיכך הגם שבשני התחשיבים נפלו פגמים כאלו ואחרים, בחרנו לבכר את תחשיבה של הנתבעת 1, הכולל את זמני ההפסקה הנטענת.

83. היות שאנו דוחים את תחשיב התובעים, כפי שהוצג על ידם בסיכומיהם, אין אנו נדרשים לשאלה האם מדובר בהרחבת חזית, מקום שבו תובע עומד על טעותו ומצרף תחשיב מתוקן אשר מפחית מתביעתו המקורית.

84. בשולי הדברים על מנת שלא יצא הנייר חסר, נציין ביחס ליום כיפור כי משלא הועלתה הטענה על ידי התובעים, אלא בסיכומים, ומשתחשיב התובעים ממילא נדחה תחת תחשיב הנתבעת 1, התייתר הצורך לדון ולהכריע לגופה.

ד. <u>וותק התובעים במקום העבודה - זכאות להפרשי הבראה וחופשה</u>

85. **לטענת התובעים**, במהלך העסקתם אצל כפיר בטחון, איפסה האחרונה את הוותק המצטבר ליום תחילת העסקתם בשורותיה. כתוצאה מכך קיבלו התובעים את זכויותיהם להבראה וחופשה בחסר. מושכלות יסוד הן כי בעת חילופי מעבידים זכאים עובדים לקבל זכויותיהם במניין הוותק שנצבר להם במקום עבודתם.

בסיכומיהם הוסיפו וטענו כי הנתבעת 1 נהגה לשלם לתובעים דמי הבראה באיחור, ושלא בחודשי הקיץ כנדרש על פי צווי ההרחבה בענף השמירה. היות שתביעתם של התובעים הינה מכוח צווי ההרחבה, אין התיישנות לתביעתם להבראה והם זכאים לתבוע עבור מלוא תקופת עבודתם. כמו כן צורף לסיכומים תחשיב מתוקן ביחס לכל אחד מן התובעים.

86. **לטענת הנתבעת 1**, התובעים לא הוכיחו את טענתם בדבר וותק העבודה הקודם במקום העבודה ולא הציגו את מועד תחילת העסקתם במסגרת ראיותיהם, אלא נקבו בשנה בלבד ללא פירוט. התובעים אף לא מפרטים האם עבדו באותו אתר ובאותה עבודה משך כל אותן שנים. כמו כן טענה בסיכומיה כי קיים פער בין הגרסאות, כך למשל התובעות 1 – 3 טוענות כי עבדו "בחברות שונות", בעוד שהתובע 4 טוען ביחס לאותן שנים כי עבד בחברת מודיעין אזרחי ולא כי עבד בכמה חברות שונות. יתרה מכך, אף אחד מן התובעים לא הציג ולו מסמך אחד ממעסיק אחר בשנים קודמות, ואף לא פניה למעסיק בנוגע לאיפוס הוותק בתלושי השכר.

לפיכך, אין בסיס לתביעה משהתובעים ביצעו חישוביהם על בסיס משרה מלאה באופן גורף על פי מועד תחילת עבודה בלתי ידוע.

התובעים דורשים דמי הבראה מוגדלים מכוח צו ההרחבה שנכנס לתוקפו רק בחודש נובמבר 2014, ולא חל עליהם קודם לכן. כמו כן התובעים חישבו את זכאותם מבלי להתחשב באחוז משרתם או בתשלומים שהועברו אליהם ברכיב זה בתקופה הרלוונטית.

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

<u>דיון והכרעה</u>

87. סעיף 13(א) לחוק העסקת עובדים קובע כדלקמן:

> **"13.(א) תנאי העבודה, ובמקום שיש בו הסכם קיבוצי - הוראות ההסכם הקיבוצי, החלים על עובדים במקום העבודה שבו עובדים גם עובדי קבלן כוח אדם, יחולו, לפי הענין, על העובדים של קבלן כוח האדם המועסקים באותו מקום עבודה, בהתאמה, בין היתר, לסוג העבודה ולותק בעבודה אצל המעסיק בפועל."**

88. סעיף 1 (ב) ל **חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963** קובע כי:

> **"1. (ב) עובד שעבר ממקום עבודה למקום עבודה אצל אותו מעסיק ונתחלפו המעסיקים במקום העבודה הנוכחי, זכאי לקבל פיצויי פיטורים מהמעסיק הקודם בעד תקופת עבודתו אצלו או במקום העבודה הקודם כאילו פוטר העובד ביום חילופי המעסיקים כאמור; קיבל המעסיק החדש כאמור על עצמו, על פי התחייבות בכתב כלפי העובד, את האחריות לפיצויי הפיטורים שהיה העובד זכאי לקבלם מהמעסיק הקודם כאמור, יהיה המעסיק הקודם פטור מתשלום הפיצויים <u>ויראו לענין חוק זה את תקופת עבודתו של העובד אצל המעסיק הקודם או במקום העבודה הקודם כאילו עבד במקום העבודה הנוכחי</u>."**

89. אמנם מדובר בענייננו במיקור חוץ של שירותים, ואין בענייננו הוראה קוגנטית קונקרטית המקנה רציפות זכויות (כפי שקיימת למשל בצו ההרחבה בענף הניקיון או בענף הבנייה), ובשאלה הנוגעת לתשלום זכויות סוציאליות כגון הבראה וחופשה, להבדיל מפיצויי פיטורים, אולם הכלל, כפי העולה מן ההרמוניה החקיקתית, נותר בעינו - כי במקרה של חילופי מעסיקים, נהנה העובד מ"רצף זכויות" במובן של שמירת ותק. [ראו והשוו גם: ד"מ (י-ם) 26977-12-16 **עדי תורג'מן - חברת דואר ישראל בע"מ** (5.8.18); דמ (ב"ש) 3156/05 **אבי בן נאים - מלון מרידאן אילת בע"מ** (16.5.07); (סע (נצ') 56083-05-11 **האני סאלח - אס.אי.אס. שירותי שמירה ואבטחה בע"מ** (20.5.15); סעש (נצ') 25645-01-15 **בלה אפשטיין - קבוצת ש. ניר מערכות ביטחון,תחזוקה וניקיון בע"מ** (12.11.18); דיון מו/3-8 **דלויה - בלזכה**, יח (1) 48 (1986) (להלן - **עניין דלויה**)].

90. במקרה זה לא יכולה להיות מחלוקת כי מדובר בעבודה רציפה באתר, וקיימת זיקה ברורה למקום העבודה, שהרי כל התובעים (למעט התובעת 2) עבדו באתר עבור הנתבעת 2, גם עובר להתקשרות עם הנתבעת 1, וכולם, ללא יוצא מן הכלל, המשיכו לעבור עבורה גם לאחר סיומה. לשון אחר, מקום

עבודתם של התובעים, מבחינת סביבת העבודה, אופן העבודה ותנאי העבודה לא השתנה משך כל תקופת עבודתם, חרף חילופי מעסיקים, ולפיכך לא נותק רצף ההעסקה בהקשר התעשייתי [ע"א 415/90 **חיים (ויטאלי) מזרחי - יהודה פלפלי, הנאמן על נכסי אריה שטנדר**, מו(4) 601 (1992); ד"מ (ב"ש) 3156/05 **אבי בן נאים - מלון מרידאן אילת בע"מ** (16.5.07); המאזכר את **עניין דלויה**].

91. בהקשר של חילופי מעסיקים באותו מקום עבודה, הוזכר כי (עבודה ארצי) 1-4/נד **ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י - רמת"א בע"מ**, כט(1) 601 (1996):

> **"העיקרון הקיים בחוקי העבודה בישראל, לפיו זכויות מסוימות של עובדים, על-פי החוק, נקבעות ומחושבות על-פי החוק, נקבעות ומחושבות על-פי העבודה או תקופת העבודה, לא רק אצל אותו המעביד, אלא "באותו מקום עבודה" או בקשר למקום העבודה (ראה סעיף 3(ב) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949;* סעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951; סעיפים 7(ד) (1), 7(ד1) ו-9(א) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954; סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; סעיף 4(א) לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976; סעיף 13(א) לחוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996) (ראה דב"ע מו/8- 3[5], בע' 52; דב"ע תשן/105- 3[6], בע' 104, 105)."**

92. התוצאה אפוא כי מקובלת עלינו טענת התובעים, בהתאם לעקרונות הפסיקה, כי זכויות כגון חופשה והבראה מוקנות בזיקה למקום העבודה ולא רק ביחס למעסיק. לפיכך, לצורך קביעת היקף זכאות התובעים להבראה ולחופשה, יש להתחשב בכל תקופת עבודתם באתר, ולא רק באמצעות הנתבעת 1.

93. נוסף על האמור, איננו רואים מדוע אין להחיל על התובעים את צו ההרחבה בענף השמירה, אשר תחולתו מיום 1.11.14, עת עדיין הועסקו התובעים בנתבעת 1, ואנו סבורים כי אין פגם בביצוע חישוב על פיו בעת הרלוונטית לחלותו, בניגוד לעמדת הנתבעת 1. כמו כן, כפי שהובהר לעיל, באנו לכלל מסקנה כי התובעים כולם הועסקו במשרה מלאה ובהתאם יש לחשב את זכויותיהם.

94. זכאותם של התובעים לדמי הבראה כפופה לצווי ההרחבה שחלו בתקופת ההעסקה ובעת הגשת התביעה [צווי ההרחבה בענף השמירה וצו ההרחבה בדבר השתתפות מעביד בהוצאות הבראה ונופש (מיום 13.9.1998) (להלן – **צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש**)]. לפיכך, על פי צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, עובד שלא שולמו לו דמי הבראה זכאי לתבוע תשלום בגין שתי השנים האחרונות להעסקתו בלבד.

יצויין כי בניגוד לטענת התובעים צווי ההרחבה בענף השמירה שותקים בעניין ההתיישנות ואך קובעים מהי הזכאות לתשלום בגין שנה שחלפה בהתאם לוותק, ומהו ערך יום הבראה (צו ההרחבה בענף השמירה לשנת 2009 מפנה לעניין ערך יום הבראה לצו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, וצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014 מפנה לעדכון ערך יום הבראה בשירות המדינה). על כן, מוגבלת זכאותם לשנתיים האחרונות להעסקתם.

95. נקדים ונאמר, על מנת להימנע מחזרתיות בעניינם של כל אחד מן התובעים, כי תחשיב הנתבעת 1 ביחס לדמי חופשה והבראה נדחה ביחס לכל אחד מן התובעים, הן משום שלא פורטו מרכיביו והמקור להם, הן משום שככל הנראה בוצע על סמך היקפי משרה חלקיים, ומדובר בטענה שנדחתה כמבואר לעיל.

96. טרם שנעבור לבחינה פרטנית של זכויות התובעים, נתייחס לטענת התובעים בדבר זכותם לתשלום פיצויי הלנת שכר ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי **חוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958** (להלן - **חוק הגנת השכר**).

97. חוק הגנת השכר קובע את המועדים לתשלום שכרו של עובד ואת הסנקציה ככל שלא שולם לו במועד. תכליתו היא הרתעה מצד אחד והענקת פיצוי לעובד מצד שני, כאשר לבית הדין נתון שיקול דעת בכל הנוגע לפסיקת פיצויי הלנה ולהפחתתם, תוך איזון בין זכויות העובד לבין זכויות המעסיק [עע (ארצי) 3354-10-10 **יעקב מדאעי - אס.די.אר. שריון יבוא ושיווק בע"מ** (20.5.2012); ע"ע (ארצי) 45431-09-16 **אלכס גורביץ - מדינת ישראל -רשות המיסים** (16.01.2018)]. כמו כן קובע חוק הגנת השכר כי בית הדין רשאי להפחית פיצויי הלנה או לבטלם מקום בו נוכח כי שכר העבודה לא שולם במועדו בשל טעות כנה או בגלל נסיבה שלמעסיק לא הייתה שליטה עליה, או עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו.

98. אכן בעניינו שולמו כלל הסכומים אשר לא היו במחלוקת במועדם, וניכר כי בתיק שלפנינו קיימים היו חילוקי דעות המצדיקים את הפחתת הפיצויים והעמדתם בגובה ריבית והצמדה כחוק בלבד.

ה. <u>בחינת עניינם של כל אחד מן התובעים בהתאם להכרעה</u>

<u>התובעת 1</u>

<u>פיצויי פיטורים</u>

99. **לטענת התובעת 1** בתצהירה, לאחר הפסד הנתבעת 1 במכרז לא הוצעה לה עבודה על ידה, היות שלא הייתה לה עבודה בתחום מזכירות או מנהלה. לטענתה מר גיא אנושי ומר מוטי כפיר, עובדי

הנתבעת 1, אמרו לה כי הנתבעת 2 מבקשת שתמשיך לעבוד אצלה. לפיכך, המשיכה בעבודתה באמצעות חברת G4S.

100. **לטענת הנתבעת 1**, בתצהירו של מר יום טוב, בהצעות החלופיות שהוצעו לתובעת מדובר בתפקיד פקידת קבלה כחלק אינטגרלי ממערך האבטחה. כמו כן נטען כי ככל שיקבע כי התובעת 1 זכאית לפיצויי פיטורים, אין כל בסיס לתחשיב שהוצג על ידה, שכן בהתאם להלכה הפסוקה יש לחשב לפי חלקיות משרה בכל אחד מחודשי העבודה בהתאם להיקף משרתה בכל שנה. התובעת 1 אם כך זכאית לסך של 17,726 ₪ בניכוי כספים ששוחרו לה מקופת הפנסיה בסך 8,822 ₪, המסתכמים בסך של 8,904 ₪.

101. מטעם הנתבעת 1, ביחס לתובעת 1 צורף לתצהירו של מר יום טוב (נספח 1 לתצהיר יום טוב) סיכום שיחה בדבר הצבה מחדש אשר בו נכתב בין היתר כדלקמן:

> **"א. הנדון עובדת בחברה ולכן מעוניינים לשמר אותה אצלנו באותם תנאי שכר והעסקה. לאור זאת מציעים לה פרויקטים כגון: עזריאלי חולון, תל אביב אפקון ויוניליבר.**
> **ב. מכבדים את בקשתה של הנדון להישאר בחברת שטראוס עם החברה."**

102. התובעת 1 עבדה באתר הנתבעת 2 כשמונה שנים משנת 2007, ללא ניוד, וכן המשיכה לעבוד עבור הנתבעת 2, מרצון משותף שלה ושל האחרונה גם לאחר סיום הסכם ההתקשרות בין הנתבעות. כמו כן, ספק אם הצעת הנתבעת 1 הייתה רלוונטית או ספציפית דיה, בהתחשב שלא פורטו הלכה למעשה המקומות או התנאים, אלא נמנו בעלמא תחת אמירה כללית כי מדובר באותם תנאי העסקה ושכר. לגישתנו, בנסיבות אלו בהתאם לפסיקה כפי שהובאה לעיל, היא זכאית לפיצויי פיטורים מלאים מן הנתבעת 1.

103. לא נעלם מעיננו כי התובעת 1 לא מסרה תאריך מדויק בו החלה עבודתה אצל הנתבעת 2, ואולם הצדדים לא חלקו על עצם עבודתה באתר משך כשמונה שנים סה"כ.

104. היות שהנתבעת 1 חישבה את פיצויי הפיטורים על פי היקף משרה שאינו מלא, בניגוד להכרעתנו בדבר עבודה במשרה מלאה, הרינו לדחות את התחשיב. התובעת 1 זכאית לתשלום בסך 23,240 ₪ (25.5 שכר אחרון לשעה * 186 * 4.9 שנות עבודה בנתבעת 1), בקיזוז סך של 8,822 ששוחרר לה עפ"י טופס 161 (נספח ו לתצהיר התובעת 1).

כלומר, התובעת 1 זכאית להשלמת פיצויי פיטורים בסך 14,419 ₪.

<u>גמול שעות נוספות</u>

105. בהתאם להכרעתנו, אימצנו בעניין זה את תחשיב הנתבעת 1 (נספח 2ב לתצהיר יום טוב). **לפיכך, זכאית התובעת 1 להשלמת גמול שעות נוספות בסך 2,786 ₪.**

<u>דמי חופשה</u>

106. **לטענת התובעת 1** בסיכומיה, הואיל והייתה בשנת הוותק הרביעית שלה בשנת 2010 (עם תחילת עבודתה בכפיר בטחון), ועבדה ששה ימים בשבוע, הרי שהייתה זכאית בהתאם לצו ההרחבה, סה"כ ל – 90 ימי חופשה בכל שנות עבודתה, בעוד שבפועל צברה אצל הנתבעת 64 ימים בלבד. לפיכך, נטען בסיכומים כי התובעת 1 זכאית לתשלום 26 ימי חופשה, ולחלופין עבור ארבע השנים האחרונות לעבודתה זכאית ל – 24 ימי חופשה בסך 4,896 ₪, מעבר למה שנצבר עבורה. יצויין כי בתצהיר בוצע תחשיב שונה מאשר בסיכומים ולפיו זכאית התובעת 1 להשלמת 17 ימים בלבד בסך 3,294 ₪. כמו כן, בתום תקופת עבודתה שולם לה פדיון בחסר.

107. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 1 זכאית ל – 35 ימי חופשה בסך כולל של 8,785 ₪ ושולם לה סך של 9,057 ₪, כך שקיבלה תשלומים ביתר בסך 272 ₪.

108. נפתח ונזכיר כי מקובלת עלינו הטענה כי התובעת 1, ככל התובעים, זכאית לצבירת ימי חופשה בהתאם לוותקה הכולל באתר. אמנם התובעת לא פירטה באיזה מועד בשנת 2007 החלה עבודתה, ואולם מקובלת עלינו ככלל, משנתון זה לא נסתר, כי במהלך אותה שנה החלה אכן החלה העסקתה ומשם יש לחשב את וותקה.

109. היות שהתובעת 1 הציגה שני תחשיבים, כאשר מן הראשון חזרה בה בסיכומיה, ואת השני לא תמכה בתצהיר, הרינו לדחותם. כמו כן, ואף לגופם, ממילא בשניהם נקודת המוצא כאילו שנת 2007 הייתה שנת עבודה מלאה, על אף שלא נטען ולא הוצהר כך, הינה שגויה. תחשיב הנתבעת 1 אינו מפורט דיו, ואינו תואם את וותקה של התובעת כפי המקובל עלינו ולפיכך הרינו לדחות אף אותו.

110. כאמור, על אף שאין בידנו מידע מתי בשנת 2007 החלה התובעת עבודתה, מקובלת עלינו ככלל הטענה, אשר לא נסתרה, כי במהלך אותה שנה החלה עבודתה באתר. על כן, בסיום עבודתה נע וותקה של התובעת 1 בין 7 – 8 שנים, כך שזכותה בשנה האחרונה הייתה 19 ימים, לפי צו ההרחבה בענף לשנת 2014 ובשלוש שנים לפני כן, לפי צו ההרחבה לשנת 2009, הייתה לכל הפחות זכאית ל – 48 ימים נוספים. על כן זכאית הייתה התובעת בארבע השנים האחרונות סה"כ ל – 67 ימים, וניתנו לה 53, כך שהינה זכאית להשלמת 14 ימי חופשה בסך 2,856 ₪ (14*25.5*8). בנוסף, בפדיון החופשה בתלוש השכר האחרון בוצע חישוב לפדיון 15.3 ימי חופשה, שהינו שגוי, היות שהסתכם בסך 2,907

₪, במקום 3,121 ₪ (15.3*8*25.5) לכך זכאית בהתאם לשכר שעתי של 25.5 ₪ לגביו אין מחלוקת, ולהיקף משרה מלאה, כפי שנקבע על ידנו.

כלומר, התובעת 1 זכאית להשלמת דמי חופשה בסך 3,071 ₪ [(2907 – 3121)+2,856].

<u>דמי הבראה</u>

111. **לטענת התובעת 1** בתצהירה, הינה זכאית לתשלום הפרשי דמי הבראה בסך 1,677 ₪ (בהתאם לתחשיב שצורף כנספח ה' לתצהירה). לעומת זאת, בסיכומים טענה כי זכאית להפרשי דמי הבראה בסך 3,597 ₪ ולחלופין בגין השנתיים האחרונות לעבודה לסך של 1,392 ₪.

112. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 1 זכאית ל – 14 ימי הבראה בסך 3,612 ₪, שולם לה סך של 4,226 ₪ כך שקיבלה תשלומים ביתר בסך 614 ₪.

113. אנו דוחים את תחשיבי התובעת 1 לכלל שנות ההעסקה, הן בתצהירה, הן בסיכומים: ראשית, על פי צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, כאמור, עובד יהיה זכאי לדמי הבראה לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו. שנית, התחשיב שצורף ונתמך בתצהיר אינו מביא בחשבון את הפרשי דמי ההבראה ששולמו במהלכן (אשר התובעת הודתה בקיומם, ע"ע סעיף 55 לסיכומים). שלישית, התחשיבים אינם מדויקים ביחס לשנות וותקה של התובעת 1, אשר לא פירטה באיזה תאריך בשנת 2007 החלה לעבוד, וניכר שלמצער נתון זה מהווה חלק מן הפער החישובי בין התחשיב שבתצהיר לתחשיב שבסיכומים.

114. כאמור, אין בידנו מידע מדויק באיזה תאריך בשנת 2007 החלה לעבוד, אף לא באיזה חודש. כפי שנטען על ידי הנתבעת 1, התובעת לא פרטה זאת בתצהירה ולא הביאה כל ראיה בנדון. עם זאת, מקובלת עלינו ככלל הטענה כי התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת 2 במהלך שנת 2007, שכן נתון זה לא נסתר, בין היתר משום שהנתבעת 1 בחרה שלא לחקור את התובעת בחקירה נגדית.

לפיכך, בשנת 2014, עם סיום עבודתה בנתבעת 1, נע וותקה בהתאם לסעיף 11 לצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014, בין 4 - 10 שנות העסקה, כך שבשנת עבודתה האחרונה הייתה זכאית ל– 9 ימי הבראה ששוויים 427 ₪ ליום; ובשנת 2013, בהתאם לצו ההרחבה בענף השמירה 2009, הייתה זכאית ל – 7 ימי הבראה המפנה לערך יום בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בדבר הבראה ונופש, אשר היה בעת הרלוונטית 374 ₪.

כמו כן, על פי צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, עובד יהיה זכאי לדמי הבראה לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו. על כן, עבור שתי שנות עבודתה האחרונות זכאית התובעת 1 לסך של 6,461 ₪, בניכוי סך ששולם לה בגין דמי הבראה

באותן שנתיים בסך 5,069 ₪, היינו סך של 1,392 ₪ (כפי שטענה גם התובעת בתחשיב המתוקן בסיכומיה ביחס לאותן שנתיים).

המסקנה הינה כי, התובעת 1 זכאית להשלמת דמי הבראה בסך 1,392 ₪.

<u>התובעת 2</u>

<u>פיצויי פיטורים</u>

115. **לטענת התובעת 2** בתצהירה, לאחר ההודעה שהנתבעת 1 הפסידה במכרז, הוזמנה לשיחה עם נציגי הנתבעת 1 במהלכה הוצע לה לעבוד כמאבטחת בקניון עזריאלי חולון בלבד. מדובר בעבודה שונה ובלתי מתאימה, וכן התברר לה כי באותה תקופה מצוי היה הקניון בשיפוצים במסגרתם לא נדרשו כלל עובדים. נציג הנתבעת 1 אמר לתובעת 2 באותה פגישה כי היא יכולה להמשיך לעבוד בנתבעת 2, וכי האחרונה מעוניינת בכך. התובעת המשיכה לעבוד באתר באמצעות חברת G4S.

116. **לטענת הנתבעת 1**, ככל שיקבע כי התובעת 2 זכאית לפיצויי פיטורים, חרף טענותיה (אשר הובאו לעיל) אין כל בסיס לתחשיב שהוצג על ידה, שכן בהתאם להלכה הפסוקה יש לחשב לפי חלקיות משרה בכל אחד מחודשי העבודה בהתאם להיקף משרתו בכל שנה. התובעת 2 אם כך זכאית לסך של 16,453 ₪ בניכוי כספים ששוחרו לה מקופת הפנסיה בסך 8,551 ₪, ובסה"כ זכאות לסך של 7,902 ₪.

117. מטעם הנתבעת 1, גם ביחס לתובעת 2 צורף לתצהירו של מר יום טוב סיכום שיחה בדבר הצבתה מחדש, אשר בו נכתב בין היתר כדלקמן (ההדגשות אינן במקור – ח"ט):

> **"אנחנו מעוניינים לשמר את העובדת על כל תנאיה והשכר ולכן <u>מציעים להם</u>**
> **פרויקטים שונים להצבה מחדש. <u>כלל הפרויקטים הם באותם תנאי שכר.</u>**
> **פרויקטים כגון עזריאלי חולון, תל אביב אפקון ויוניליבר.**
> ...
> **הנדון עידכנה אותנו בתאריך 24.11.14 (מיכאל המפקח) כי החליטה להמשיך**
> **בשטראוס ולסיים עבודתה בחברה."**

118. כעולה מעדויות הצדדים, ואף מלשון הסיכום הנ"ל עלה כי הנתבעת הציעה לכל התובעים את אותן משרות באופן כללי וכוללני, על אף שלא ברור כמה משרות פנויות היו קיימות הלכה למעשה בפועל, וכמה עובדים הייתה צריכה בכל אחד מן האתרים. לא הובהר האם ככל שהיו כל התובעים בוחרים לעבור לעזריאלי חולון אזי היו אכן נדרשים בשורות הנתבעת 1 חמישה עובדים חדשים באותם

היקפי משרה, שעות עבודה, תנאים פיזיים ותנאי שכר. לנתון זה קיימת חשיבות בהתחשב בכך שכל חמשת התובעים קיבלו הצעות בלתי מפורטות זהות.

119. משלא הוכח כי בפועל הוצעה לתובעת הצעה קונקרטית רלוונטית וממשית, ומשניתנה לה האפשרות לבחון האם היא יכולה להישאר באתר בו עבדה מזה כחמש שנים מבלי שנוידה, ואכן נשארה בו בעת חילופי הספקים, דין תביעתה לפיצויי פיטורים מלאים להתקבל.

120. אשר על כן, זכאית התובעת לפיצויי פיטורים בסך 22,671 ₪ (25.5 שכר אחרון לשעה * 186 * 4.78 שנות עבודה בנתבעת 1), בקיזוז סך של 8,551 ששוחרר לה עפ"י טופס 161 (נספח ו לתצהיר התובעת 2).

כלומר, התובעת זכאית להשלמת פיצויי פיטורים בסך 14,120 ₪.

<u>גמול שעות נוספות</u>

121. בהתאם להכרעתנו, אימצנו בעניין זה את תחשיב הנתבעת 1 (נספח 3ב לתצהיר יום טוב). **לפיכך, זכאית התובעת 2 להשלמת גמול שעות נוספות בסך 6,103 ₪.**

<u>דמי חופשה</u>

122. **התובעת 2 טענה** לראשונה בסיכומים כי היא אינה חולקת על ימי החופשה שנצברו לטובתה, אלא שהנתבעת שילמה לה תמורת ימי חופשה בחסר. בתום תקופת עבודתה היו צבורים עבורה 13.2 ימי חופשה בגינם זכאית הייתה לתשלום בסך 2,692 ₪, בעוד ששולם לה פדיון בסך 2,281 ₪ בלבד. על כן הינה זכאית להשלמת סך של 411 ₪.

123. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 2 זכאית ל – 35 ימי חופשה בסך כולל של 7,140 ₪ ושולם לה סך של 8,486 ₪, כך שקיבלה תשלומים ביתר בסך 1,346 ₪.

124. מעיון בתלוש השכר האחרון של התובעת 2, אשר לגביו לא הובעה מחלוקת מטעם מי מן הצדדים, אכן עולה כי צברה 13.2 ימי חופשה ושולם לה פדיון בסך 2280 ₪. משקבענו כי התובעת 2 הועסקה במשרה מלאה, ומשאין מחלוקת כי שכרה השעתי האחרון, בהתאם לתלושי השכר עמד על סך 25.5 ₪ לשעה, הרי שהינה זכאית להשלמת סך של 411 ₪ [2280 - (13.2*8*.25.5)].

התוצאה אפוא כי התובעת 2 זכאית להשלמת דמי חופשה בסך 411 ₪.

<u>דמי הבראה</u>

125. **לטענת התובעת 2** בתצהירה, הינה זכאית לתשלום הפרשי דמי הבראה בסך 1,490 ₪ (בהתאם לתחשיב שצורף כנספח ה' לתצהירה). לעומת זאת, בסיכומים טענה כי זכאית להפרשי דמי הבראה בסך 2,687 ₪ ולחלופין בגין השנתיים האחרונות לעבודה לסך של 2,189 ₪.

126. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 2 זכאית ל – 14 ימי הבראה בסך 4,298 ₪, שולם לה סך של 6,279 כך שקיבלה תשלומים ביתר בסך 1,999 ₪.

127. תחשיב התובעת 2 לכלל שנות ההעסקה כפי שהוצג בתצהירה, נדחה, בין היתר, היות שהוא אינו מביא בחשבון את הפרשי דמי ההבראה ששולמו במהלכן (אשר התובעת הודתה בקיומם, ע"ע סעיף 55 לסיכומים), וחישבה אותם בתחשיבה המתוקן. מעבר לכך, ובכל מקרה, הכלל על פי צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, הינו לזכאות לאחר סיום יחסי עבודה לתקופה של שנתיים לפני סיום תקופת העבודה.

128. כפי שנטען בסיכומיה, עבור שתי שנות עבודתה האחרונות זכאית התובעת 2 לסך של 6,461 ₪ (9*427 + 7*374), בניכוי סך ששולם לה בגין דמי הבראה באותן שנתיים בסך 4,271 ₪, היינו סך של 2,189 ₪ (כפי שטענה גם התובעת בתחשיב המתוקן בסיכומיה ביחס לאותן שנתיים).

129. כלומר, התובעת 2 זכאית להשלמת דמי הבראה בסך 2,189 ₪. אף על פי כן, הואיל ובית הדין אינו פוסק יותר ממה שנתבע [ע"ע (ארצי) 44824-03-16 **י.ב. שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI** (4.6.17) (להלן – **עניין י.ב. שיא משאבים**], **הרי שהתובעת 2 זכאית לסך 1,490 ₪ בלבד בגין השלמת דמי הבראה**. כאמור, לא נעלם מעיננו שהתובעת הגישה תחשיב חלופי במסגרת הסיכומים, אולם משלא תוקן כתב התביעה אין בידנו להיעתר לשינוי הסכומים הנתבעים.

<u>התובעת 3</u>

<u>פיצויי פיטורים</u>

130. **לטענת התובעת 3** בתצהירה, לאחר ההודעה שהנתבעת 1 הפסידה במכרז, הוזמנה לשיחה עם נציגי הנתבעת 1 במהלכה הוצע לה לעבוד כמאבטחת בקניון עזריאלי חולון בלבד. לטענתה מדובר בעבודה שונה ובלתי מתאימה, וכן התברר לה כי באותה תקופה מצוי היה הקניון בשיפוצים במסגרתם לא נדרשו כלל עובדים. הנתבעת 1 מסרה לה כי הנתבעת 2 דורשת את המשך העסקתה כחלק מתנאי ההסכם עם הנתבעת 1, ואכן המשיכה לעבוד באתר באמצעות חברת G4S.

131. **לטענת הנתבעת 1**, ככל שיקבע כי התובעת 3 זכאית לפיצויי פיטורים, חרף טענותיה, אין כל בסיס לתחשיב שהוצג על ידה, שכן בהתאם להלכה הפסוקה יש לחשב לפי חלקיות משרה בכל אחד

מחודשי העבודה בהתאם להיקף משרתה של העובדת בכל שנה. התובעת 3 אם כך זכאית לסך של 18,644 ₪ בניכוי כספים ששוחרו לה מקופת הפנסיה בסך 8,767 ₪, המסתכמים בסך של 9,877 ₪.

132. מטעם הנתבעת 1, גם ביחס לתובעת 3 צורף לתצהירו של מר יום טוב סיכום שיחה בדבר הצבתה מחדש, אשר בו נכתב בין היתר כדלקמן:

"הנדון עובדת בחברה מזה חמש שנים ו – 7 שנים במתקן שטראוס.

...

אנחנו מעוניינים לשמר את העובדת על כל תנאיה.

מציעים לעובדת מתקנים חלופיים כגון עזריאלי חולון, יונילייבר, עזריאלי תל אביב באותם תנאי שכר.

...

לאחר מספר הימים הודיעה לנו הנדון שהיא ממשיכה בשטראוס."

133. התובעת 3 הועסקה באתר החל משנת 2008, עוד בטרם נכרת החוזה בין הנתבעות לאספקת השירותים, והמשיכה לעבוד אף לאחר סיומו באמצעות הספק החדש, ההצעות החלופיות שניתנו לה היו בלתי קונקרטיות ובלתי מסוימות. לפיכך, חרף החלפת הספקים, זכאית התובעת 3 לתשלום פיצויי פיטורים מלאים.

134. היות שהנתבעת 1 חישבה את פיצויי הפיטורים על פי היקף משרה שאינו מלא, בניגוד להכרעתנו בדבר עבודה במשרה מלאה, הרינו לדחות את התחשיב. התובעת זכאית לתשלום בסך 23,240 ₪ (25.5 שכר אחרון לשעה * 186 * 4.9 שנות עבודה בנתבעת 1), בקיזוז סך של 8,767 ששוחרר לה.

כלומר, התובעת 3 זכאית להשלמת פיצויי פיטורים בסך 14,474 ₪.

אנו ערים לכך כי בטופס 161 (נספח ה לתצהיר התובעת 3) נרשם כי שוחרר לידיה סך של 9,166 ₪, אלא שגם התובעת 3 וגם הנתבעת 1 הסכימו כי הסכום לקיזוז הוא 8,767 ₪.

<u>גמול שעות נוספות</u>

135. בהתאם להכרעתנו, אימצנו בעניין זה את תחשיב הנתבעת 1 (נספח 24 לתצהיר יום טוב). **לפיכך, זכאית התובעת 3 להשלמת גמול שעות נוספות בסך 5936 ₪.**

<u>דמי חופשה</u>

136. **לטענת התובעת 3**, בסיכומיה, היות שהייתה בשנת הוותק השלישית שלה בשנת 2010, ועבדה שישה ימי עבודה בשבוע, הייתה זכאית בהתאם לצו ההרחבה ל – 82 ימי חופשה בתקופת העסקתה, בעוד

שצברה סה"כ 64 ימים בלבד. על כן זכאית להשלמת 18 ימי חופשה בסך 3,672 ₪ לכל התקופה, ולחלופין בגין ארבע השנים האחרונות לעבודתה, ל – 16 ימים בסך של 3,264 ₪. בתצהירה טענה התובעת לזכאות כולל זהה, אולם להפרש של 17 ימים ששווים הכולל 2,935 ₪. כמו כן, טענה כי תשלום הפדיון בתלוש שכרה האחרון בוצע בחסר של 688 ₪.

137. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 3 זכאית ל – 35 ימי חופשה בסך כולל של 7,805 ₪ ושולם לה סך של 8,357 ₪, כך שקיבלה תשלומים ביתר בסך 552 ₪.

138. כאמור, מקובלת עלינו הטענה כי יש לחשב את ימי החופשה להם זכאית התובעת 3 לפי וותקה באתר. כמו כן, מקובלת עלינו הטענה, שלא נסתרה, כי התובעת החלה עבודתה באתר בשנת 2008. עם זאת, התובעת לא הצהירה ולא פירטה באיזה חודש בשנת 2008 החלה עבודתה, ומשכך אין בידנו מידע האם בשנת 2010 הייתה זו השנה השנייה לעבודה (למשל כי החלה לעבוד רק בסוף שנת 2008) או שמא הייתה זו השנה השלישית לעבודתה, כפי שטענה בתחשיביה. בהתאם, כמו גם נוכח הפער בין התחשיב הנתמך בתצהיר לזה שצורף לסיכומים, מבלי שניתן הסבר מילולי לשינוי, אף אין בידנו לקבל את התחשיבים שהוצגו על ידה. זה המקום לציין כי תחשיב הנתבעת 1 נדחה היות שלא הוצג פירוט לדרך חישובו, ומשאינו תואם את וותקה והיקף משרתה של התובעת כפי שהוכרע על ידנו.

139. בשנת עבודתה האחרונה, הייתה התובעת בשנה השישית או השביעית לעבודתה, לפיכך לכל הפחות, בהתאם לצו ההרחבה לשנת 2014 זכאית הייתה ל – 18 ימי חופשה. בהתאם, בשלוש השנים שקדמו לכך, 2011 – 2013, זכאית הייתה סה"כ ל – 41 ימי חופשה (13 ימים עבור השנה השלישית ועבור השנה הרביעית לוותק, ו – 15 עבור השנה החמישית לוותק).

בארבע השנים האחרונות הללו, קיבלה התובעת 3 מתוך 59 ימים להם הייתה זכאית לפי וותקה סה"כ, 53 ימי חופשה. כלומר, התובעת זכאית לתשלום השלמה עבור 6 ימי חופשה נוספים בסך של 1,224 ₪ (6*8*25.5). כמו כן, מקובלת עלינו הטענה כי על פי תלוש שכרה האחרון זכאית הייתה ל - 20.3 ימי חופשה בסך 4,141 ₪ (8*25.5*20.3), בעוד שקיבלה בפועל 3,453 ₪. זאת, היות משהתקבלה על ידנו הטענה כי התובעת 3 הועסקה במשרה מלאה, ומשאין מחלוקת כי שכרה האחרון עמד על סך 25.5 ₪ לשעה.

התוצאה אפוא כי התובעת 3 זכאית להשלמת דמי חופשה בסך 1912 ₪ (688+1,224).

<u>דמי הבראה</u>

140. **לטענת התובעת 3** בתצהירה, הינה זכאית לתשלום הפרשי דמי הבראה בסך 2,180 ₪ (בהתאם לתחשיב שצורף כנספח ד' לתצהירה). לעומת זאת, בסיכומים טענה כי זכאית להפרשי דמי הבראה בסך 3,377 ₪ ולחלופין בגין השנתיים האחרונות לעבודה לסך של 2031 ₪.

141. **לטענת הנתבעת 1**, התובעת 3 זכאית ל – 14 ימי הבראה בסך 3,920 ₪, שולם לה סך של 6,509 כך שקיבלה תשלומים ביתר בסך 2,589 ₪.

142. אף בעניינה של התובעת 3, אנו דוחים את תחשיביה לכלל שנות ההעסקה, הן בתצהירה, הן בסיכומים. כאמור, הזכאות על פי צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, מקים זכות לעובד לפדיון שנתיים אחרונות להעסקתו בלבד. מעבר לכך, התחשיב שצורף ונתמך בתצהיר אינו מביא בחשבון את הפרשי דמי ההבראה ששולמו במהלכן והתחשיבים אינם מדויקים ביחס לשנות וותקה של התובעת 3, אשר לא פירטה באיזה תאריך במהלך שנת 2008 החלה לעבוד, ולפיכך אין לדעת בתחילת העסקתה בנתבעת 1 לכמה ימי הבראה בשנה הייתה זכאית.

143. עם זאת, על אף שאין בידנו נתונים או ראיות בדבר מועד תחילת ההעסקה הספציפי, לא נסתרה הטענה בדבר תחילת עבודה באתר בשנת 2008, היות שהתובעת 3 לא נחקרה נגדית על תצהירה, ולפיכך, בכל מקרה בשנתיים האחרונות להעסקתה נע וותקה לזכאות לימי הבראה, בין 4 – 10 שנות העסקה, על פי סעיף 11 לצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014.

144. על כן, על פי צו ההרחבה בענף השמירה 2009 וצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014, זכאית התובעת 3 לדמי הבראה בסך של 6,461 ₪ (9*427 + 7*374), בניכוי סך ששולם לה בגין דמי הבראה באותן שנתיים בסך 4,430 ₪, היינו סך של 2,031 ₪ (כפי שטענה התובעת 3 בתחשיב המתוקן בסיכומיה).

כלומר, התובעת 3 זכאית להשלמת דמי הבראה בסך 2,031 ₪.

<u>התובע 4</u>

<u>פיצויי פיטורים</u>

145. **לטענת התובע 4** בתצהירו, לאחר ההודעה שהנתבעת 1 הפסידה במכרז, הציעה לו הנתבעת 1 עבודה חלופית כשומר בקניון עזריאלי חולון. מדובר בעבודה שונה ובלתי מתאימה, משום שהיא מבוצעת בחוץ ללא מקום ישיבה. אף על פי כן, התובע 3 הלך למקום כדי לברר את טיב העבודה ונמסר לו כי אין כלל עבודה למאבטח נוסף, אלא אולי בהיקף של שתי משמרות בשבוע. כמו כן נמסר לו

שהנתבעת 2 דורשת את המשך עבודתו באתר כחלק מתנאי ההסכם בין הנתבעות, ואכן המשיך לעבוד באתר באמצעות חברת G4S.

146. **הנתבעת 1 טענה** באופן כולל ביחס לתובעים כאחד, כמובא לעיל. כמו כן, טענה הנתבעת 1 כי ככל שיקבע כי התובע 4 זכאי לפיצויי פיטורים, חרף טענותיו, אין כל בסיס לתחשיב שהוצג על ידו, שכן בהתאם להלכה הפסוקה יש לחשב לפי חלקיות משרה בכל אחד מחודשי העבודה בהתאם להיקף משרתו בכל שנה. התובע 4 אם כך זכאי לסך של 17,030 ₪ בניכוי כספים ששוחרו לו מקופת הפנסיה בסך 8,432 ₪, המסתכמים בסך של 8,598 ₪.

147. ביחס לתובע 4 צורף לתצהירו של מר יום טוב סיכום שיחה בדבר הצבה מחדש, אשר בו נכתב בין היתר כדלקמן:

> **"אנחנו יכולים להציע לנדון פרויקטים חלופיים באותם תנאי העסקה ותנאי שכר. אולם יחד עם זאת מקבלים את בקשתו לסיים את עבודתו בחברה ולהישאר במתקן שטראוס עם החברה החדשה."**

148. בעניינו של התובע 4, אף לא פורטו אילו פרויקטים חלופיים הוצעו לו, ואין כל אינדיקציה האם דובר היה בהצעות קונקרטיות, קל וחומר בהתחשב שהנוכחים בשיחת השיבוץ לא מסרו עדות בפנינו. בתצהירו של התובע 4 ציין כי הוצעה לו עבודה חלופית אחת כשומר בקניון עזריאלי בחולון, שהינה שונה מהותית מן העבודה באתר הנתבעת 2. כמו כן, טען כי ניגש לבדוק את המשרה בפועל, ונמסר לו במקום כי אין עבודה למאבטח נוסף בהיקף מתאים. גרסה זו לא נסתרה על ידי הנתבעת 1.

149. אין מחלוקת כי התובע 4, כיתר התובעים, נותר אף הוא לעבוד באתר הנתבעת 2, וכי הועסק שם גם כשנתיים קודם להתקשרות בין הנתבעות. בנסיבות אלה, כאמור, עת המשיך לעבוד באתר חרף חילופי המעסיקים, קל וחומר עת לא הוצעה לו עבודה חלופית קונקרטית מטעם הנתבעת 1, זכאי התובע לתשלום פיצויי פיטורים.

150. היות שהנתבעת 1 חישבה את פיצויי הפיטורים על פי היקף משרה שאינו מלא, בניגוד להכרעתנו בדבר עבודה במשרה מלאה, הרינו לדחות את התחשיב. התובע 4 זכאי לתשלום בסך 23,240 ₪ (25.5 שכר אחרון לשעה * 186 * 4.9 שנות עבודה בנתבעת 1), בקיזוז סך של 8,432 ₪ ששוחרר לו עפ"י טופס 161 (נספח ה לתצהיר התובע 4).

כלומר, התובע 4 זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך 14,808 ₪.

<u>גמול שעות נוספות</u>

151. בהתאם להכרעתנו אימצנו בעניין זה את תחשיב הנתבעת 1 (נספח 25ב לתצהיר יום טוב). **לפיכך, זכאי התובע 4 להשלמת גמול שעות נוספות בסך 2,553 ₪.**

<u>דמי חופשה</u>

152. **לטענת התובע 4** בסיכומים, בשנת 2010 היה בשנת הוותק השלישית לעבודתו, והיות שעבד שישה ימים בשבוע היה זכאי בהתאם לצו ההרחבה ל – 82 ימי חופשה סה"כ, בעוד שקיבל 64 ימים בלבד. על כן זכאי להשלמת 18 ימי חופשה בסך 3,672 ₪ לכל שנות ההעסקה, ולחלופין בגין ארבע השנים האחרונות לעבודתו, ל – 16 ימים בסך של 3,264 ₪. בתצהירו הציג התובע 4 חישוב לפיו, היה זכאי ל – 82 ימים כנטען בסיכומים, אולם כי קיבל 63 ולכן היה זכאי לתשלום עבור 19 ימים בסך של 3,433 ₪. כמו כן, טען בסיכומיו כי תשלום הפדיון בתלוש שכרו האחרון בוצע בחסר של 597 ₪.

153. **לטענת הנתבעת 1**, התובע 4 זכאי ל – 35 ימי חופשה בסך כולל של 4,550 ₪ ושולם לו סך של 6,786 ₪, כך שקיבל תשלומים ביתר בסך 2,236 ₪.

154. כבעניינה של התובעת 3, גם כאן מקובלת עלינו הטענה כי התובע 4 החל עבודתו באתר הנתבעת 2 בשנת 2008, משנתון זה עליו הצהיר התובע 4, לא נסתר. עם זאת, התובע לא פירט ולפיכך אין בידנו מידע באיזה שלב במהלך שנת 2008 אכן החל העסקתו, באופן המקשה עלינו לקבוע האם בשנת 2010, בעת תחילת עבודתו בכפיר בטחון, היה וותקו באתר שש או שמא שבע שנים. כנגזרת מכך, ונוכח הפער בין התחשיב שבתצהיר לבין זה שבסיכומים מבלי שלווה לכך כל הסבר, אף אין בידנו לקבל את תחשיביו של התובע 4 אשר מבוססים על שנות הוותק כנתון התחלתי. כמו כן, הרינו לדחות את תחשיב הנתבעת 1, משאינו תואם את וותקו והיקף משרתו כפי שנקבע על ידנו.

155. על כן, בשנת העבודה האחרונה של התובע היה זכאי לכל הפחות בהתאם לצו ההרחבה לשנת 2014 ל – 18 ימים חופשה. בהתאם, בשלוש השנים שקדמו לכך, 2011 – 2013, זכאי היה סה"כ ל – 41 ימי חופשה (13 ימים עבור השנה השלישית ועבור השנה הרביעית לוותק, ו – 15 עבור השנה החמישית לוותק). בארבעת השנים, קיבל התובע 4, סה"כ 53 ימי חופשה, על אף שזכאי היה סה"כ ל – 59 ימים. כלומר, התובע 4 זכאי להשלמת פדיון 6 ימי חופשה בסך של 1,224 ₪ (6*8*25.5). כמו כן, מקובלת עלינו הטענה, כי בתלוש שכרו האחרון שולם לו פדיון חופשה בחסר, שכן על פי התלוש זכאי היה לפדיון 23.3 ימים אשר שווים, בהתאם לשכר שעתי בגובה 25.5 ולהיקף משרה מלאה שנקבע על ידנו, אמור להיות 4,753 ₪ (23.3*8*25.5), שולם לו עבורם סך של 4,156 ₪, כך שהינו זכאי להשלמה של 597 ₪.

התוצאה אפוא כי התובע 4 זכאי להשלמת דמי חופשה בסך 1,821 ₪.

<u>דמי הבראה</u>

156. **לטענת התובע 4** בתצהירו, הינו זכאי לתשלום הפרשי דמי הבראה בסך 1,696 ₪ (בהתאם לתחשיב שצורף כנספח ד' לתצהירו). לעומת זאת, בסיכומים טען כי זכאי להפרשי דמי הבראה בסך 3,258 ₪ ולחלופין בגין השנתיים האחרונות לעבודה לסך של 1,753 ₪.

157. **לטענת הנתבעת 1**, התובע 4 זכאי ל – 14 ימי הבראה בסך 4,550 ₪, שולם לו סך של 6,279 כך שקיבל תשלומים ביתר בסך 1,999 ₪.

158. כבעניינם של יתר התובעים, הרינו לדחות את תחשיביו של התובע 4 ביחס לכלל שנות עבודתו בנתבעת 1, מאותם הנימוקים: בראש ובראשונה משום שהזכאות בסיום יחסי עבודה הינה לפדיון שנתיים בלבד מכוח צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, ומעבר לכך היות שנפלו בהם אי דיוקים, ביחס להפרשי דמי ההבראה ששולמו במהלך שנות ההעסקה, וביחס לוותק (היות שלא ברור מתי בשנת 2008 החל את העסקתו והאם מדובר בצבירת שנה שלמה, אם לאו).

159. על אף שאין בידנו נתונים בדבר מועד תחילת במהלך שנת 2008, כאמור, לא נסתרה הטענה בדבר תחילת עבודה באתר באותה 2008, שהרי התובע 4 לא נחקר נגדית ותצהירו לא הופרך, ולפיכך בכל מקרה בשנתיים האחרונות להעסקתו נע וותקו לזכאות לימי הבראה בין 4 – 10 שנות העסקה, על פי סעיף 11 לצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014.

160. על כן, על פי צווי ההרחבה בענף השמירה בשנים הרלוונטיות, זכאי התובע 4 לדמי הבראה בסך של 6,461 ₪ (9*427 + 7*374), בניכוי סך ששולם לו בגין דמי הבראה באותן שנתיים בסך 4,708 ₪, היינו סך של 1,753 ₪ (כפי שטען התובע 4 בתחשיב המתוקן בסיכומיו).

אולם, היות שבית הדין לא יפסוק לתובע 4 יותר מאשר תבע, **הרי שהתובע 4 זכאי לסך 1,696 ₪ דמי הבראה בלבד.**

<u>התובע 5</u>

<u>פיצויי פיטורים</u>

161. **לטענת התובע 5 בתצהירו**, לאחר ההודעה שהנתבעת 1 הפסידה במכרז, לא קיבל כל הצעת עבודה רלוונטית דומה או מתאימה לשיבוץ, אלא רק עבודת שמירה בקניון. כמו כן באותה העת פנה אלו האחראי על הביטחון בנתבעת 2 והודיע לו כי הנתבעת 2 דורשת את המשך עבודתו בתחומה, והנתבעת 1 תשלם את כל זכויותיו בהתאם. לאור האמור, המשיך לעבוד באתר באמצעות חברת

G4S. בחודש ספטמבר 2015, עם מעבר הנתבעת 2 לשוהם, הפסיק התובע את עבודתו אצל הנתבעת 2, אולם המשיך לעבוד באותו אתר עבור חברה אחרת.

162. **הנתבעת 1 טענה** באופן כולל ביחס לתובעים כאחד, כמובא לעיל. כמו כן, טענה הנתבעת 1 כי ככל שיקבע כי התובע 5 זכאי לפיצויי פיטורים, חרף טענותיו, אין כל בסיס לתחשיב שהוצג על ידו, שכן בהתאם להלכה הפסוקה יש לחשב לפי חלקיות משרה בכל אחד מחודשי העבודה בהתאם להיקף משרתו בכל שנה. התובע 5 אם כך זכאי לסך של 20,510 ₪ בניכוי כספים ששוחרו לו מקופת הפנסיה בסך 10,806 ₪, המסתכמים בסך של 9,704 ₪.

163. אף ביחס לתובע 5 צורף לתצהירו של מר יום טוב סיכום שיחה בדבר הצבה מחדש אשר בו נכתב בין היתר כדלקמן:

> **"א. אנחנו מעוניינים לשמר את העובד ולכן מציעים לו מספר פרוייקטים כגון עזריאלי חולון, תל אביב, יונילבר ואפקון. כלל הפרויקטים באותם תנאי שכר ועבודה.**
> **ב. מקבלים את בקשתו של הנדון להמשיך בשטראוס ולסיים את העבודה בחברה."**

164. התובע 5 אינו מכחיש כי הוצגו לו הצעות עבודה חלופיות, אלא כי הללו לא היו רלוונטיות או מתאימות. כאמור, על פי הפסיקה, בנסיבות העניין משאין מחלוקת כי התובע עבד באתר למעלה מעשר שנים ברציפות, ולא נויד לאתר אחר, ברי כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים.

165. היות שהנתבעת 1 חישבה את פיצויי הפיטורים על פי היקף משרה שאינו מלא, בניגוד להכרעתנו בדבר עבודה במשרה מלאה, הרינו לדחות את התחשיב. התובע 5 זכאי לתשלום בסך 23,240 ₪ (25.5 שכר אחרון לשעה * 186 * 4.9 שנות עבודה בנתבעת 1), בקיזוז סך של 10,806 ₪ ששוחרר לו עפ"י טופס 161 (נספח ו לתצהיר התובע 5).

כלומר, התובע 5 זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך 12,434 ₪.

אנו ערים לכך שהתובע 5 טען כי יש לקזז סך של 10,418 ₪ בלבד (נספח ד' לתצהיר התובע 5), אולם לא הצביע על המקור לכך.

<u>גמול שעות נוספות</u>

166. בהתאם להכרעתנו, אימצנו בעניין זה את תחשיב הנתבעת 1 (נספח 26 לתצהיר יום טוב). **לפיכך, זכאי התובע 5 להשלמת גמול שעות נוספות בסך 1912 ₪.**

<u>דמי חופשה</u>

167. **לטענת התובע 5** בסיכומים, בשנת 2010 היה בשנת הוותק השישית לעבודתו באתר הנתבעת 2, לכן כעובד שישה ימים בשבוע היה זכאי ל- 114 ימי חופשה בתקופת עבודתו בנתבעת 1, בעוד שהנתבעת 1 צברה עבורו 64 ימים בלבד בכל התקופה. לכן, זכאי לתשלום עבור 50 ימי חופשה נוספים בסך 10,200 ₪ ולחלופין בגין ארבע שנות עבודתו האחרונות ל – 41 ימי חופשה בסך של 8,364. כמו כן, תשלום הפדיון בתלוש השכר האחרון, בוצע בחסר של 402 ₪.

168. **לטענת הנתבעת 1**, התובע 5 זכאי ל – 35 ימי חופשה בסך כולל של 7,000 ₪ ושולם לו סך של 5,538 ₪, כך שהנתבעת 1 מודה כי קיבל תשלומים בחסר בסך 1,462 ₪, אשר לטענתה יש לקזזם מהסכום ששולם לו ביתר בגין דמי הבראה.

169. כבעניינם של יתר התובעים, מקובלת עלינו הטענה כי התובע 5 החל עבודתו באתר בשנת 2005, שכן נתון זה לא נסתר, אולם אין בידנו מידע מתי במהלך השנה החל את עבודתו ומשכך איננו יכולים לדעת את וותקו המדויק. לפיכך, אין בידנו לקבל את תחשיבי התובע 5, היות שאין באפשרותנו לדעת האם הייתה שנת 2010, שנת עבודתו החמישית או השישית, וזאת מעבר לכך שמן התצהיר (נספח ד') נשמט ככל הנראה העמוד שבו פורט תחשיב החופשה. כמו כן, אף אין בידנו לקבל את תחשיב הנתבעת 1, אשר לא פורט דיו ואינו תואם את היקף המשרה והוותק אשר התקבל על ידנו.

170. כתוצאה מן האמור, בשנת עבודתו האחרונה של התובע היה זכאי לפי צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014 ל – 23 ימי חופשה, ובשלוש השנים שקדמו לה, 2011 – 2013, לפי צו ההרחבה בענף השמירה 2009, ל- 61 ימים (21 ימים עבור כל אחת מהשנים 7 – 8 לוותק, ו – 20 ימים עבור השנה ה – 6 לוותק). כלומר, בארבע השנים האחרונות זכאי היה התובע 5 ל – 84 ימי חופשה, מתוכם קיבל 53, כך שנותרה יתרה של 31 ימי חופשה, המגיעים לסך של 6,324 ₪ (31*8*25.5) לתשלום. כמו כן, מקובלת עלינו הטענה כי פדיון 11.3 ימי החופשה בתלוש השכר האחרון חושבו בחסר, היות שהיו אמורים להסתכם בסך של 2,305 ₪ (11.3*8*25.5), ושולם בפועל 1953 ₪ (ולא 1,903 כפי שנטען על ידי התובע 5 בסיכומיו בשגגה), כך שנותרה יתרה לתשלום בסך 352 ₪.

אשר על כן, נוכח האמור זכאי התובע 5 להשלמת דמי חופשה בסך 6,676 ₪.

<u>דמי הבראה</u>

171. **לטענת התובע 5** בתצהירו, הינו זכאי לתשלום הפרשי דמי הבראה בסך 5,770 ₪ (בהתאם לתחשיב שצורף כנספח ד' לתצהירו). לעומת זאת, בסיכומים טען כי זכאי להפרשי דמי הבראה בסך 3,640 ₪ ולחלופין בגין השנתיים האחרונות לעבודה לסך של 1,736 ₪.

172. **לטענת הנתבעת 1**, התובע 5 זכאי ל – 14 ימי הבראה בסך 4,662 ₪, שולם לו סך של 6,771 כך שקיבל תשלומים ביתר בסך 2,109 ₪. כמו כן, זכאי ל – 35 ימי חופשה בסך כולל של 7,000 ₪ ושולם לו סך של 5,538 ₪, כך שקיבל תשלומים בחסר בסך 1,462 ₪, אותם יש לקזז מהסכום ששולם לו ביתר בגין דמי הבראה.

173. תחשיביו של התובע 5 ביחס לדמי ההבראה ביחס לכלל שנות עבודתו נדחים. הן משום שעל פי צו ההרחבה בדבר הבראה ונופש, זכאי לשנתיים עובר לסיום יחסי העבודה בלבד, הן משום שנפלו בהם שגיאות (כך למשל בתחשיב שצורף ונתמך בתצהירו של התובע 5, נכתב כי בשנת 2010 זכאי היה ל – 8 ימי הבראה, בעוד שהיה זכאי בפועל ל – 7 בלבד, וכך גם בשנים העוקבות נכתב כי היה זכאי ליותר ימים בניגוד לצו ההרחבה בענף השמירה לשנת 2009).

174. בעניינו של התובע 5, יש להוסיף ולציין כי בתחילה בתצהירו טען כי החל העסקתו באתר כ – 20 שנים עובר להגשת התביעה, ואולם לאחר מכן, חידד בתצהירו כי הועסק למעלה מעשר שנים, החל משנת 2005.

175. עם זאת, על אף שאין בידנו נתונים או ראיות בדבר מועד תחילת ההעסקה הספציפי, לא הובאה כל ראיה לסתור את הטענה בדבר תחילת עבודה באתר בשנת 2005. לפיכך, בכל מקרה בשנתיים האחרונות להעסקתה נע וותקו לזכאות לדמי הבראה, למצער, בין 4 – 10 שנות העסקה, על פי סעיף 11 לצו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה 2014.

176. על כן, על פי צווי ההרחבה בענף השמירה משנת 2009, ומשנת 2014, זכאי התובע 5 לדמי הבראה עבור 16 ימים סה"כ, בסך של 6,461 ₪ (9*427 + 7*374), בניכוי סך ששולם לו בגין דמי הבראה באותן שנתיים בסך 4,725 ₪, היינו סך של 1,736 ₪ (כפי שטען התובע 5 בתחשיב המתוקן בסיכומיו).

כלומר, התובע 5 זכאי להשלמת דמי הבראה בסך 1,736 ₪.

<u>סוף דבר</u>

177. התביעה מתקבלת בחלקה באופן שעל הנתבעת לשלם לתובעים את הסכומים הבאים:

לתובעת 1 –

השלמת פיצויי פיטורים בסך של 14,419 ₪.
גמול שעות נוספות בסך של 2,786 ₪.
השלמת דמי חופשה בסך של 3,071 ₪.

השלמת דמי הבראה בסך של 1,392 ₪.

לתובעת 2 –

השלמת פיצויי פיטורים בסך של 14,120 ₪.
גמול שעות נוספות בסך של 6,103 ₪.
השלמת דמי חופשה בסך של 411 ₪.
השלמת דמי הבראה בסך של 1,490 ₪.

לתובעת 3 –

השלמת פיצויי פיטורים בסך של 14,474 ₪.
גמול שעות נוספות בסך של 5,936 ₪.
השלמת דמי חופשה בסך של 1,912 ₪.
השלמת דמי הבראה בסך של 2,031 ₪.

לתובע 4 –

השלמת פיצויי פיטורים בסך של 14,808 ₪.
גמול שעות נוספות בסך של 2,553 ₪.
השלמת דמי חופשה בסך של 1,821 ₪.
השלמת דמי הבראה בסך של 1,696 ₪.

לתובע 5 –

השלמת פיצויי פיטורים בסך של 12,434 ₪.
גמול שעות נוספות בסך של 1,912 ₪.
השלמת דמי חופשה בסך של 6,676 ₪.
השלמת דמי הבראה בסך של 1,736 ₪.

הסכומים ברכיב גמול שעות נוספות יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מאמצע התקופה: לתובעים 1,3,4,5 מיום 1.7.12 ועד ליום התשלום בפועל; לתובעת 2 מיום 1.9.12 ועד ליום התשלום בפועל.

יתר הסכומים (ברכיבים פיצויי פיטורים, חופשה והבראה) יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1.1.15 ועד ליום התשלום בפועל.

כמו כן תשלם הנתבעת 1 לתובעים ביחד הוצאות ושכר טרחת עו"ד בסכום כולל של 15,000 ₪.

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32632-03-16
סע"ש 33669-03-16
סע"ש 33663-03-16
סע"ש 33652-03-16
סע"ש 33646-03-16

אשר לתביעה נגד הנתבעת 2, בנסיבות העניין, כל צד יישא בהוצאותיו.

כל הסכומים ישולמו לתובעים תוך 30 יום מהיום שיומצא לנתבעת פסק הדין.

זכות ערעור על פסק דין זה לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מהמצאתו.

ניתן היום, ז' אדר ב' תשע"ט, (14 מרץ 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נ.צ.ע. משה כהנא	**חנה טרכטינגוט,** **שופטת בכירה**	**נ.צ.מ. מרדכי מנוביץ**