



**בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע**

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

**לפני: כב' השופט משה טוינה**  
**נציג ציבור עובדים - מר יהודה דדון**

**1. Samdaengdet Thankrathok (דרכון N  
451448)  
2. Hongkham Sin (דרכון J 547020)  
ע"י ב"כ: עו"ד שי ורד**

**התובעים:**

-

**צימן עגבניות, שותפות מס' 557503844  
ע"י ב"כ: עו"ד אלעד שרון**

**הנתבעת:**

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18

**פסק דין**

**מבוא:**

1. עניינו של פסק דין זה, תביעות שהגישו מר SAMDAENGDET  
THANKRATHOK (להלן: "התובע 1") ומר HONGKHAM SIN  
(להלן: "התובע 2"), מהגרי עבודה אזרחי תאילנד, בחודש ינואר 2011.  
התביעות מתייחסות לשנים 2002-2009, תקופה בה הועסקו השניים בשותפות  
"צימן עגבניות" (להלן: "הנתבעת") במושב קדש ברנע. במסגרת התביעות  
ביקשו התובעים לחייב את הנתבעת בהפרשי שכר ותשלום עבור זכויות  
סוציאליות המתייחסות לתקופת העסקה נשוא התביעה; לתובע 1 סכום של  
123,975 ₪ ולתובע 2 סכום של 210,522 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

### הצדדים:

- 1  
2  
3 .2. הנתבעת, צימן עגבניות, היא שותפות הפועלת במשק שבבעלותו של מר ציון  
4 יפרח במושב קדש ברנע, העוסקת בגידול עגבניות בחממות גידול, המתפרסות  
5 על שטח של כ-700 דונם ושיווקן.  
6  
7 .3. התובעים 1 ו-2 הם מהגרי עבודה אזרחי תאילנד. התובע 1 עבד בשירות  
8 הנתבעת מחודש יולי 2002 ולטענתו עד לחודש ינואר 2007. התובע 2 עבד  
9 בשירותה של הנתבעת מחודש אוגוסט 2004 ולטענתו עד לחודש נובמבר 2009  
10 (לטענת הנתבעת עד לחודש יוני 2009).  
11  
12 .4. בתקופת העסקתם הועסקו התובעים בעבודות חקלאיות בחממות הגידול.

### טענות התובעים:

- 13  
14  
15  
16 .5. בקצירת האומר טענו התובעים בתביעותיהם כי בתקופת הקשר הועסקו שבעה  
17 ימים בשבוע, כ-10 שעות ביום, בשכר יומי הנמוך משכר המינימום ובתשלום  
18 חלקי על העסקה בשעות נוספות (ראה: סעיפים 14-15 לכתב התביעה שהגיש  
19 התובע 1 וסעיף 14 לכתב התביעה של התובע 2).  
20  
21 .6. כך בתביעתו טען התובע 1, כי במועד סיום ההתקשרות, התעריף היומי עמד על  
22 102 ₪ ליום ובנוסף שילמה הנתבעת גמול בגין העסקה בשעות נוספות על בסיס  
23 תעריף של 14 ₪ לכל שעה נוספת (ראה: סעיפים 17-18 לכתב התביעה של  
24 התובע 1).  
25  
26 בתביעה שהגיש התובע 2 טען זה, כי הועסק בשכר יומי של 115 ₪ ליום ובנוסף  
27 שילמה לו הנתבעת גמול בגין העסקה בשעות נוספות על בסיס תעריף של 13 ₪  
28 לכל שעה נוספת (ראה: סעיף 16 לכתב התביעה של התובע 2).  
29





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 על בסיס מתכונת העסקה המתוארת לעיל, טען כל אחד מהתובעים כי הוא .7  
2 זכאי להפרשי שכר – הפרשי שכר מינימום, גמול בגין העסקה בשעות נוספות  
3 וגמול על העסקה בימי מנוחה שבועית.  
4
- 5 כך טען התובע 1, כי הוא זכאי להפרשי שכר בגין אי תשלום שכר מינימום  
6 בסכום של 30,760 ₪, לגמול בגין העסקה בשעות נוספות בסכום של 23,949 ₪  
7 ולתשלום שכר על העסקה ביום מנוחה שבועי, בסכום של 29,403 ₪.  
8
- 9 בתביעה שהגיש התובע 2 תבע האחרון, בהסתמך על מתכונת העסקה  
10 המתוארת על ידו, הפרשי שכר מינימום בסכום של 46,094 ₪, גמול בגין  
11 העסקה בשעות נוספות בסך של 48,825 ₪ וגמול על העסקה ביום המנוחה  
12 השבועי, בסכום של 52,376 ₪.  
13
- 14 בתביעתו ביקש התובע 1 לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי פיטורים בסכום .8  
15 של 20,246 ₪ - נאמר מיד, כי אין בדעתנו להתעכב על תביעה זו, משנזנחה  
16 התביעה במהלך הדיון.  
17
- 18 בתביעה שהגיש התובע 2, טען האחרון כי סיים את עבודתו בנתבעת בעקבות .9  
19 פקיעת תוקף אישור השהיה והעבודה בישראל שהוצא עבורו ובנסיבות אלה  
20 הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסכום של 20,246 ₪ עם סיום הקשר.  
21
- 22 בכתבי התביעה נטען עוד, כי התובעים זכאים לזכויות נלוות מכוח העסקתם .10  
23 בשירות הנתבעת, ובפרט לזכויות הקבועות בהסכם הקיבוצי וצו ההרחבה  
24 בענף החקלאות.  
25
- 26 בהתאם ביקש כל אחד מהתובעים, לחייב את הנתבעת בתשלום דמי הבראה,  
27 דמי כלכלה, פיצוי על אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה ומענק שנתי. בנוסף ביקש  
28 התובע 2 לחייב את הנתבעת בתשלום דמי פדיון חופשה.  
29



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

11. אין בדעתנו להתעכב על הסכומים הנתבעים ברכיביה השונים של התביעה  
לזכויות סוציאליות. דבר שייעשה ככל שיהא בו צורך בדיון הפרטני ברכיבי  
תביעה אלו. אשר על כן נפנה מיד להצגת טענות הנתבעת.

### טענות הנתבעת:

12. בכתבי ההגנה שהגישה, דחתה הנתבעת את טענות התובעים למתכונת העסקה  
המתוארת בכתבי התביעה. לטענתה הועסקו התובעים שישה ימים בשבוע,  
כרגיל 8 שעות ביום בשכר מינימום ובשעות נוספות עבורן שולם גמול כחוק.

הנתבעת הוסיפה בהקשר זה, כי היא מקפידה שלא לעבוד בשבת ובכך יש  
לסתור את טענות התובעים על מתכונת העסקה המתוארת על ידם בכתבי  
התביעה על העסקה רצופה, שבעה ימים בשבוע.

בהתאם ביקשה הנתבעת, לדחות את התביעות להפרשי שכר על רכיביהם  
השונים – התביעה להפרשי שכר מינימום, התביעה לגמול בגין העסקה בשעות  
נוספות והתביעה לגמול על העסקה בימי מנוחה שבועית.

13. לטענת הנתבעת הסתיימו יחסי עובד מעביד בין הצדדים בהתפטרות התובעים  
בנסיבות אשר אינן מקנות להם את הזכות לפיצויי פיטורים.

14. הנתבעת הוסיפה כי התובעים נהנו מכלכלה בעין ולפיכך אין הם זכאים  
לתשלום דמי כלכלה. כן טענה הנתבעת, כי במהלך תקופת העבודה היא שילמה  
כספים במזומן מידי חודש תמורת הזכויות הסוציאליות, סכומים שהגיעו  
במצטבר לסך של כ-27,000 ₪ לכל עובד. לפיכך טענה הנתבעת, כי יש לדחות  
את התביעות לזכויות סוציאליות נלוות.

15. לבסוף העלתה הנתבעת טענת קיזוז האומרת כי יש לקזז מכל סכום שייפסק  
לתובעים, אם ייפסק, את שיעור ניכויי השכר המותרים על פי דין בגין הוצאות





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1 דיור, הוצאות נלוות וביטוח רפואי שהיתה רשאית לנכות משכרם, ולא עשתה  
2 כן בפועל; ודמי הודעה מוקדמת.

### דיון והכרעה:

3  
4  
5  
6 16. את פרק הדיון וההכרעה נפתח בבירור התביעות להפרשי שכר. משם נדרש  
7 לשאלת זכותו של התובע 2 לפיצויי פיטורים ונסיים בתביעות התובעים  
8 לזכויות סוציאליות ובטענת הקיזוז.

### התביעה להפרשי שכר:

9  
10  
11  
12 17. במהלך תקופת הקשר הנפיקה הנתבעת תלושי שכר ודוחות נוכחות  
13 המתייחסים להעסקתם של התובעים על ידה. תלושי השכר התואמים את  
14 דוחות הנוכחות, מראים כי לתובעים שולם שכר מינימום וגמול בגין העסקה  
15 בשעות נוספות על העסקה בשעות נוספות, כמתחייב בדין.

16  
17 18. לטענת התובעים תלושי השכר ודוחות הנוכחות אינם משקפים את האמת  
18 כהייתה, ומכאן התביעות להפרשי שכר ואלה כוללות תביעה להפרשי שכר  
19 בגין אי תשלום שכר מינימום, תביעה לגמול בגין העסקה בשעות נוספות  
20 ותביעה לגמול על העסקה בימי מנוחה שבועית.

21  
22 תביעות השכר מבוססות על שני אדנים; האחד, הטענה לתבנית העסקה  
23 במסגרתה הועסקו התובעים שבעה ימים בשבוע, 10 שעות ביום. השני, הטענה  
24 לפיה שולם לתובעים שכר על בסיס תעריף יומי (102 ₪ לתובע 1; 115 ₪ לתובע  
25 2) וגמול בגין העסקה בשעות נוספות על פי תעריף שעה אחיד על כל העסקה  
26 בשעה נוספת (14 ₪ לכל שעה נוספת לתובע 1 ו-13 ₪ לכל שעה נוספת לתובע  
27 2).

28  
29 19. אם נדייק בטענת התובעים ניוכח שאין התובעים טוענים כי התמורה  
30 החודשית ששילמה הנתבעת, איננה עומדת בדרישות שכר המינימום.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1
- 2 כך טענתם היא כי בהתחשב בהיקף העסקה הנטען, התמורה הכוללת ששולמה
- 3 (ששיעורה עולה על שכר המינימום למשרה מלאה), איננה עומדת בדרישות
- 4 החוק לשכר מינימום. מכאן שענייננו היא הלכה למעשה, בתביעה לגמול בגין
- 5 העסקה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית.
- 6
- 7 נקודת המוצא לבחינת זכותם של התובעים לגמול בגין העסקה בשעות נוספות,
- 8 היא כי עובד התובע גמול על העסקה בשעות נוספות ומנוחה שבועית, רשאי
- 9 לבסס את תביעתו על מתכונת העסקה קבועה; באופן שעובד כאמור איננו
- 10 נזקק להוכיח את הימים והשעות בהן עבד ועבורם נתבע גמול כאמור (ראה:
- 11 דב"ע לב/2-1, תופיק האלד מחמוד נ' דקל מרקט שותפות פד"ע ח 343; וע"ע
- 12 1351/04, מראט זרצקי נ' שירותי אבטחה ושמירה בע"מ).
- 13
- 14 יחד עם זאת, תנאי לקבלת התביעה לגמול על העסקה בשעות נוספות ובמנוחה
- 15 שבועית, הוא כי העובד התובע יוכיח את מתכונת העסקה הנטענת על ידו.
- 16 מכאן ובענייננו, על התובעים להוכיח את הגרסה העובדתית על תבנית העסקה
- 17 המוצגת בכתב התביעה ובתצהיריהם ולבחינת גרסה עובדתית זו נפנה מיד.
- 18
- 19 22. בסעיף 10 לתצהירו של התובע 2 נטען כי:
- 20
- 21 "אני עבדתי אצל הנתבעת בכל עונות השנה, החל מהשעה 06:00 בבוקר ועד
- 22 לשעות 17:00 עד 19:00 בערב (חישוב זכויותיי נעשה לפי השעה 17:00), כאשר
- 23 לעיתים בחורף התחלתי לעבוד ב-07:00 בבוקר ובכל יום ניתנה לי מנוחה
- 24 יומית בת שעה".
- 25
- 26 גרסה דומה מופיעה בסעיף 10 לתצהירו של התובע 1 שם נאמר:
- 27
- 28 "אני עבדתי אצל הנתבעת בקיץ החל מהשעה 07:00 בבוקר ועד השעה 17:00
- 29 בערב ובחורף החל מהשעה 07:00 בבוקר ועד השעה 18:00 בערב, כאשר כל יום
- 30 ניתנה לי מנוחה יומית בת 0.5 שעה".



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1
- 2 על הטענה לפיה הועסקו התובעים דרך קבע 10 שעות ביום, חזרו התובעים
- 3 בחקירתם הנגדית. כך לדוגמא נשאל התובע 2 והשיב:
- 4
- 5 י"ש. אתה אומר שעבדת 10 שעות ביום?
- 6 ת. כן.
- 7 ש. ככה עבדת תמיד?
- 8 ת. כן.
- 9 ש. כל הימים?
- 10 ת. כן. כל הימים.
- 11 ש. בלי הפסקה?
- 12 ת. אין הפסקה" עמ' 7 לפרוטוקול מיום 5.9.2011 שורות 17-24.
- 13
- 14 טענות אלה על תבנית העסקה קבועה, אינן מתיישבות עם אופי העבודה בענף
- 15 החקלאות. לעניין זה נפנה לעדותו של עד הנתבעת, מר דוד דריי מנהל העבודה,
- 16 אשר בחקירתו הראשית בבית הדין סיפר:
- 17
- 18 "... המשק שלנו עובד 12 חודשים בשנה, יש לנו חודשים שהם חודשי קיץ שישי
- 19 יותר שעות אור, יותר שעות פעילות ועובדים יותר. יש חורף שעובדים פחות,
- 20 אין אור. אי אפשר לעבוד בחממות אחרי שעות בין הערביים, עכשיו למשל
- 21 (חודש פברואר, הוספה שלי-ט.מ.) אחרי השעה 16:00 אי אפשר לעבוד, 16:30
- 22 לא יותר (נכון להיום השמש שוקעת בשעה 17:30) ואי אפשר לעבוד שעה לפני
- 23 השקיעה, בין הערביים לא רואים כלום, המבנה מוצל. אתה בתוך מבנה, אתה
- 24 לא יכול לעבוד עם שתילים כמו שאתה לא יכול להתחיל לפני 07:00 בחורף. ...
- 25 בקיץ הם מתחילים בשעה 06:00 עד 09:00 יש הפסקה משעה 09:00 עד 09:30
- 26 ארוחת בוקר. עובדים עד השעה 12:00 משעה 12:00 עד 15:00 אי אפשר לעבוד
- 27 בחממה, אם בחוץ יש 40 מעלות, בחממה יש 55 מעלות, לא ניתן לעבוד. הם
- 28 יוצאים להפסקה עד השעה 15:00 הפסקה בקיץ בצהריים, מינימום שלוש
- 29 שעות הפסקה, אחרי זה חוזרים לעבוד עד השעה 18:00, 18:30, 19:00 תלוי
- 30 באור" עמ' 35 לפרוטוקול מיום 28.2.2012 שורות 7-23.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1
- 2 25. ובהמשך סיפר מר דריי על אירועי טבע המשפיעים על העבודה בחקלאות.
- 3 בהקשר זה נשאל העד והשיב:
- 4
- 5 "בינואר 2008 הייתה קרה במדינת ישראל. מה שקרה באותה תקופה שהמשך
- 6 נמחק, כל מה שהיה הכל נמחק. היו נזקי טבע הזמנו נזקי טבע, קיבלנו נזקי
- 7 טבע. מינואר עד מאי לא הייתה עבודה במשק, העובדים קיבלו 4.5-5 חודשים
- 8 משכורת חינם, אחרי הקרה הכל נמחק, לא היה כלום. רק במאי שתלנו ורק
- 9 במאי התחילה העבודה" עמ' 37 לפרוטוקול מיום 28.2.2012 שורות 16-19.
- 10
- 11 אמנם מתייחס העד בעדותו לעיל לאירוע חריג – הקרה בינואר 2008 – אך יש
- 12 בעדות זו כדי להצביע על התלות בין העבודה החקלאית למשתנים הסביבתיים.
- 13
- 14 26. כך גם התייחס מר דריי בעדותו לצרכי עבודה משתנים המשפיעים על אורך
- 15 ומשך יום העבודה. לעניין זה נביא ציטוט נוסף מעדותו:
- 16
- 17 "... כמובן שאם הוא נמצא באמצע השורה (בזמן שמגיעה ההפסקה, הוספה
- 18 שלי-ט.מ.) אני לא אומר לו לעזוב. אני מנסה שבסיום יום העבודה הם יהיו
- 19 בסוף השורה, שלא הוציאו אותם באמצע שורה, גם אם אצטרך לתת להם עוד
- 20 רבע שעה, חצי שעה" עמ' 35 לפרוטוקול מיום 28.2.2012 שורות 17-19.
- 21
- 22 מכאן שבכל יום נתון מספר הידיים העובדות, ההספק של העובדים והמשימות
- 23 והיעדים בהם יש לעמוד, מחייבים העסקה בהיקף משתנה.
- 24
- 25 27. מהמקובץ עולה כי אופי הפעילות של העובדים בענף החקלאות איננה תואמת
- 26 העסקה בתבנית קבועה, שעה שמדובר בעבודה המתבצעת מחוץ לחצרים,
- 27 התלויה במשתנים סביבתיים; בפעילות המושפעת מהתנודות בצורך בידיים
- 28 עובדות לאורך תקופת הגידול ובמידת הביקוש לתוצרת החקלאית; ובמשתנים
- 29 הקשורים ל"עסק" - מספר הידיים העובדות וההספק של העובדים ביום
- 30 עבודה נתון, מול הצרכים והמשימות המתוכננות ליום העבודה.







## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1  
2 אשר על כן, לא ניתן לקבל את טענת התובעים על תבנית העסקה קבועה משזו  
3 איננה משקפת את אופי הפעילות בענף החקלאות.  
4  
5 עניין אחר הוא סוגיית המהימנות. לטעמנו, אין בידינו לאמץ את עדות .28  
6 התובעים למתכונת העסקה קבועה, שבעה ימים בשבוע. לעניין זה טענה  
7 הנתבעת, כי השותפות שומרת שבת ומשכך אין היא מעסיקה עובדים בשבת.  
8 בהקשר זה נחזור לעדותו של מנהל הנתבעת מר דריי אשר נשאל והשיב:

9  
10 "ש. מתכונת העבודה, כמה ימים בשבוע עובדים?  
11 ת. שישה ימים. צימן עגבניות זה משק שלא עובד בשבת. אני לא עובד  
12 בשבת בעד שום הון. אני יכול להעיד שציון יפרח תרם בית כנסת בקדש  
13 ברנע, הכניס ספר תורה לבית הכנסת, אני גר במושב תפרח שהוא מוכר  
14 כמושב קשי יום, אני יכול להעיד שבראש השנה ובפסח ציון נותן לי...  
15 לחלק לאנשים וזה לא בן אדם שעובד בשבת" עמ' 36 לפרוטוקול מיום  
16 28.2.2012 שורות 25-29.

17  
18 עדותו של מר דריי מקובלת עלינו ונוסיף עוד ולא נרחיב. במאמץ להוכיח כי .29  
19 הנתבעת אכן פעילה בשבת, הפעילו התובעים חוקר פרטי אשר התבקש לתעד  
20 עבודה בשבת בחממות הגידול של הנתבעת.

21  
22 לטעמנו לא יכולה להיות מחלוקת, כי החוקר עצמו לא תיעד עבודה בשבת  
23 בחממות הגידול של הנתבעת. די לומר, כי על אף שדוח החוקר מתייחס למעקב  
24 ותצפית בחממות שבבעלות צימן עגבניות, מחקירתו של מר וענונו החוקר  
25 הפרטי עולה, כי הפעילות שנצפתה על ידו התבצעה בחממות גידול של מר דוד  
26 סימן, אחיו של מר ציון צימן, השותף בנתבעת ולו פעילות עסקית נפרדת (ראה:  
27 עמ' 24 לפרוטוקול מיום 16.10.12 שורות 15-20). עוד עולה מחקירתו של  
28 החוקר, שחממות הנתבעת עצמן היו סגורות בשבת. לעניין זה נפנה לעדותו של  
29 החוקר:

30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 "ש. בחלק השני (צילום הוידאו של הביקור) אחרי 46 שניות אתה שואל שם  
2 את העובד, מה חממות צימן סגור והוא אומר לך כן. מדוע לא  
3 התייחסת לזה בדוח ובתצהיר שלך?  
4 ת. אני צריך לראות למה אתה מתכוון, שוב פעם, הדוח מתייחס לכמה  
5 דברים. גם אם אדם אומר לי שהחממה סגורה ואחרי כמה זמן אני  
6 רואה שהחממה פתוחה, אני לא מתייחס לזה. הוא מסר לי מידע שגוי,  
7 בסוף אני רואה אם הם עובדים בחממות צימן או לא" עמ' 24  
8 לפרוטוקול מיום 16.10.12 שורות 22-24.  
9  
10 נדגיש כאן, כי אין בפנינו כל בסיס לטענה, לפיה כביכול ראה החוקר פעילות  
11 בחממות שמפעילה הנתבעת, אלא להבדיל הפעילות מתועדת בחממות של דוד  
12 צימן והוא איננו קשור לנתבעת.  
13  
14 ובהמשך:  
15  
16 "ש. אנחנו רואים את הסרט והוא אמר לך סגור. אתה שואל אותו איפה  
17 החממות צימן והוא אומר לך שמה חממות סגור, נכון?  
18 ת. נכון" עמ' 25 לפרוטוקול מיום 16.10.2012 שורות 20-22.  
19  
20 30. יוצא מכאן כי בניגוד לגרסה שמוסרים התובעים על העסקה בשבת, בפועל לא  
21 הועסקו התובעים בשבת בשירות הנתבעת; ובכך יש כדי להשליך על מידת  
22 המהימנות של גרסתם בכללותה.  
23  
24 31. זאת ועוד. התרשמנו מעדות התובעים בפנינו, כי נעשה ניסיון מצידם לטעון  
25 לגרסה מרחיבה (מוגזמת) של היקף העסקה (ומסגרת יום עבודה), אשר איננו  
26 תואם את המציאות כהוויתה. כך לדוגמא, בתצהיר עדות ראשית של התובע 2  
27 נטען, כי התובע 2 הועסק כרגיל 10 שעות ביום, במהלכה נהנה מהפסקה קצרה  
28 של לא יותר משעה. בניגוד לאמור בתצהיר, בחקירתו הודה התובע 2, על  
29 הפסקות צהריים שארכו שעה, לעיתים שעה וחצי ולעיתים שעתיים (ראה: עמ'  
30 12 לפרוטוקול מיום 25.9.2011 שם נשאל התובע 2 ומשיב: "ש. אני אומר לך



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 שהחבר שלך אומר שיש הפסקה חצי שעה ת. לפעמים יש הפסקה חצי שעה. ש.  
2 ולפעמים שעה? ת. כן. ש. שעה וחצי לא? ת. לפעמים אבל קצת. ש. שעתיים לא?  
3 ת. לפעמים לשעתיים אבל רק שלושה ימים לא יותר".  
4  
5 32. בניסיון להעצים את היקף העבודה, סיפר התובע 1 בחקירתו הנגדית, כי עבד  
6 תמיד 12 שעות ביום, למרות שבתצהירו טען למתכונת העסקה של 10 שעות  
7 ביום. בהקשר זה נביא מעדותו של התובע אשר נשאל והשיב:  
8  
9 "ש. אתה אומר שאתה עובד בכל התקופה שהיית, עבדת 10 שעות ביום, זה  
10 נכון?  
11 ת. 12 שעות ביום.  
12 ש. תמיד? קבוע?  
13 ת. כן, תמיד.  
14 ש. לא היו מקרים שעבדת 10 שעות?  
15 ת. תמיד 12 שעות.  
16 ש. האם היו מקרים שעבדת 12 שעות?  
17 ת. לא.  
18 ש. היו מקרים שעבדת 8 שעות?  
19 ת. לא" עמ' 16 לפרוטוקול מיום 25.9.2011 שורות 6-15.  
20  
21 רק נזכיר כי בתצהיר טען התובע, כי בימי החורף הועסק כ-10.5 ביום (ראה:  
22 סעיף 13 לתצהיר התובע 1, "בימי החורף הועסקתי מידי יום שבעה ימים  
23 בשבוע... החל מהשעה 07:00 בבוקר ועד לשעה 18:00 בערב, כולל הפסקה בת  
24 חצי שעה").  
25  
26 33. אם נסכם – אופי העסקה בענף החקלאות כפי שהוכח בפנינו, העובדה כי  
27 הנתבעת איננה עובדת בימי שבת וחוסר העקביות בגרסת התובעים – כל אלה  
28 ביחד ולחוד, מחייבים את דחיית הגרסה העובדתית על תבנית העסקה קבועה  
29 על פיה הועסקו התובעים שבעה ימים בשבוע, לא פחות מ-10 שעות ביום.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 לפני שנסיים את הדיון בטענות התובעים למתכונת העסקה כמתואר .34  
2 בתצהיריהם נעיר בקצרה על דוח נוכחות כביכול שהציג התובע 1. לעניין זה יש  
3 רק לצין כי שעות העבודה הנתונים בדוח הנוכחות לא אושרו על ידי נציג  
4 הנתבעת, הדוח עצמו איננו נושא תאריך ואין בידינו כל עדות לקשור בין הדוח  
5 לשעות העבודה בפועל. מכאן שלא ניתן לתת כל משקל לאותו דוח נוכחות,  
6 לצורך הקביעה בשאלת מסגרת יום העבודה של כל אחד מהתובעים.  
7
- 8 משאין בידינו לקבל את טענות התובעים לתבנית העסקה הכוללת העסקה .35  
9 בשעות נוספות ובימי מנוחה שבועית – דינן של התביעות לשכר על העסקה  
10 בשעות נוספות בימי מנוחה שבועית – להידחות.  
11
- 12 כפי שפתחנו את פרק הדיון וההכרעה בתביעת השכר, התביעה שלפנינו היא .36  
13 במהותה תביעה לגמול בגין העסקה שעות נוספות ובימי מנוחה שבועית. עם  
14 זאת ולמען הסדר הטוב, נוסיף בקצרה לעניין התביעה להפרשי שכר מינימום.  
15
- 16 אין מחלוקת כי למעט תשלום מקדמה של כ-1,000 ₪ לחודש, יתרת השכר .37  
17 ששולמה לתובעים הועברה אליהם לתאילנד בהעברה בנקאית (ראה לדוגמא:  
18 עדותו של התובע 2 בעמ' 9 לפרוטוקול מיום 25.9.2011, שם בתשובה משיב  
19 התובע: "קיבלתי מהנתבעת רק 1,000 ₪ לחודש בשביל אוכל ואת היתרה  
20 שלחו לתאילנד"). יוצא שיש בידי התובעים להוכיח את שיעור השכר אשר  
21 שולם מידי חודש (תשלום המקדמה בסכום של 1,000 ₪ וגובה ההעברה  
22 הבנקאית); ומכאן להוכיח כי בפועל שולם להם שכר שאיננו תואם את שכר  
23 המינימום.  
24
- 25 בפועל לא הוכיחו התובעים כי השכר ששולם להם איננו תואם את שכר .38  
26 המינימום; ולפיכך הטענה האומרת כי תלושי השכר המעידים על תשלום שכר  
27 המינימום, אינם משקפים את המציאות – היא טענה שאין בה ממש.  
28
- 29 יוצא מכאן כי דין התביעות להפרשי שכר על כל חלקיהן להידחות. .39  
30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

### תביעת התובע 2 לפיצויי פיטורים:

- 1
- 2
- 3 40. כמצוין לעיל, זנח התובע 1 את התביעה לפיצויי פיטורים. לטענת התובע 2, הוא
- 4 זכאי לפיצויי פיטורים משהסתיימו יחסי עובד מעביד בין הצדדים, עם פקיעת
- 5 תוקף אשרת השהיה והעבודה שלו בישראל.
- 6
- 7 41. לטענת הנתבעת דין התביעה לפיצויי פיטורים להדחות, משהתפטר התובע 2
- 8 מיוזמתו ועזב את מקום העבודה, עוד לפני פקיעת תוקף אשרת העבודה
- 9 והשהיה שברשותו.
- 10
- 11 42. מקובלת עלינו עמדה האומרת כי סיומם של יחסי עובד מעביד בתום תקופת
- 12 אשרת השהיה והעבודה של עובד זר בישראל – מקימה לעובד הזר את הזכות
- 13 לפיצויי פיטורים. עם זאת בהמקרה בו העובד הזר מתפטר עוד לפני שפקע
- 14 תוקף אשרת העבודה והשהייה שלו בישראל – עליו לטעון ולהוכיח כי התקימו
- 15 בעינינו הנסיבות והתנאים הקבועים בחוק פיצויי פיטוריים בהם עובד מתפטר
- 16 זכאי לפיצויי פיטורים; וזאת כתנאי לחיוב המעביד בתשלום פיצויי פיטורים.
- 17
- 18 43. לענייננו, אין חולק כי אשרת השהיה והעבודה של התובע 2 בישראל פקעה
- 19 בחודש נובמבר 2009.
- 20
- 21 44. עם זאת, אין בפנינו עדות המלמדת על העסקתו של התובע 2 בשירותה של
- 22 הנתבעת, לאחר חודש יוני 2009. נזכיר כאן, כי לאור העובדה ששכרו של התובע
- 23 2 היה משולם בחלקו בהעברה בנקאית לתאילנד – הרי שהיה בידיו להוכיח כי
- 24 הקשר בין הצדדים נמשך עד נובמבר 2009 - ובכך לבסס את טענתו כי יחסי
- 25 עובד מעביד בין הצדדים הסתיימו עם פקיעת תוקף אשרת העבודה והשהיה
- 26 שברשותו, בישראל.
- 27
- 28 45. משלא הציג התובע 2 עדות שהייתה אמורה להיות ברשותו על העסקתו בידי
- 29 הנתבעת לאחר חודש מאי 2009 – יש לקבל את עמדת הנתבעת כי יחסי עובד



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 מעביד בין הצדדים הסתיימו ביוני 2009. דהיינו, עוד לפני פקיעת אשרת  
2 העבודה והשהיה של התובע בישראל.  
3
- 4 46. בהקשר זה נביא את עדותו של מר צימן אשר סיפר על נסיבות סיומם של יחסי  
5 עובד מעביד בין הצדדים :  
6
- 7 י"ש. אתה מצהיר בעניינינו של סין שהיתה לו ויזה בתוקף עד לסוף שנת 2009  
8 ת. כן  
9 ש. אולם הוא נטש את המשק, אתה יודע זאת מידיעה אישית  
10 ת. כן כי סין היה דומיננטי בעסק, הוא החליט לברוח בחודש יולי אני  
11 חושב, הוא ברח מהמשק.  
12 ש. אני מציג לך את נספחים 1-2 לתצהיר שלו שם אנחנו רואים שיצא מן  
13 הארץ ב-2/11/09 שזה בדיוק 63 חודשי שהיה בארץ, אז הוא עזב את  
14 הארץ בתום האשרה, נכון?  
15 ת. בתום האשרה שלו, לא ממני. יש תאילנדים שרוצים להישאר יותר  
16 מחמש שנים והם יודעים שאני לא מחזיק אותם, כי עד שויזה לא  
17 מתפנה אני לא מעסיק עובד זר ויש חלק שעוזבים, הם לא מוצאים  
18 עבודה, והם היו מועסקים עוד שנה שנתיים עד שתופסים אותם.  
19 ש. אתה הודעת לתמ"ת שהוא עזב אותך?  
20 ת. אני בטוח שכן,  
21 ש. איפה המסמך הזה  
22 ת. אם הוא ברח זה צריך להופיע בתמ"ת" עמ' 33,34 לפרוטוקול.  
23
- 24 47. בדומה סיפר בעדותו מר דוד דריי בעניין זה :  
25
- 26 "אני יודע שסין ברח, משהו כמו אם אני לא טועה חצי שנה, שמונה חודשים  
27 לפני שנגמרה לו הויזה. הוא היה עובד טוב והוא ברח כי חשב שיוכל למצוא  
28 עבודה אחרת הוא היה עובד טוב והוא ידע שהוא עובד טוב ואפשר למצוא  
29 מקום עבודה אחר. אולי רצה משק אחר, לא יודע למה הוא ברח, הוא לא ברח  
30 בגלל שלא קיבל כסף" עמ' 37 לפרוטוקול.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1

2 48. משנמצא כי יחסי עובד מעביד בין הצדדים הסתיימו ביוזמתו של התובע 2, עוד  
3 לפני שפקע תוקף אשרת העבודה והשהיה של האחרון בישראל ובכך נשמט  
4 הבסיס מכוחו תובע התובע 2 פיצויי פיטורים – דין תביעתו לתשלום פיצויי  
5 פיטורים להידחות.

6

7

### התביעות לזכויות סוציאליות:

8

9 49. במסגרת התביעה לזכויות סוציאליות נלוות, ביקשו התובעים לחייב את  
10 הנתבעת בתשלום דמי כלכלה, דמי הבראה, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן  
11 פנסיה ומענק שנתי. בנוסף ביקש התובע 2 לחייב את הנתבעת בדמי פדיון  
12 חופשה. בתביעות אלה נדון להלן.

13

14 50. את הדיון בתביעות לזכויות סוציאליות, נפתח בתשובת הנתבעת לתביעות  
15 אלה. בהקשר זה נזכיר כי לטענת הנתבעת דין התביעות להידחות משסיפקה  
16 לתובעים כלכלה בעין ולאחר ששילמה לכל אחד מהתובעים סכום במזומן,  
17 בנוסף לתשלום בתלושי השכר, בסדר גודל של 27,000 ₪ לכל תובע – חלף  
18 הזכויות הסוציאליות נשוא התביעות.

19

20 51. בעדותם בפנינו של מר ציון יפרח ומנהל העבודה מר דריי עדי הנתבעת,  
21 התבקשו השניים להתייחס למהות התשלום במזומן אשר שולם לתובעים,  
22 בנוסף לשכר המקבל ביטוי בתלושי השכר.

23

24 לעניין זה נפנה לעדותו של מר ציון יפרח, אשר נשאל על-ידי ב"כ התובעים  
25 ביחס למהות התשלום ששולם לתובעים במזומן והשיב:

26

27 "ש. אתה טוען בסעיף 16 לשני התצהירים שלך, שאתה שילמת במזומן לשני  
28 התובעים עבור תנאים סוציאליים נלווים, סכום כולל של 27,000 ₪ לכל  
29 אחד מהם.

30

ת. כן. אני יכול להסביר את זה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 ש. איך אתה מסביר ששילמת לשניהם את אותו סכום לכאורה, בשעה  
2 שהם לא עבדו את אותו מספר חודשים והם גם לא הרוויחו את אותו  
3 שכר יומי?  
4 ת. אני מסביר לך מה אני עושה. אצלי עובדים מקבלים מקדמות כל חודש  
5 על חשבון השכר שלהם. נגיד הוא לוקח 1,000 ₪ הוא חותם, שאר  
6 הכסף בתלוש עובר לתאילנד, זה פחות זה. אני נותן במיוחד  
7 לטרקטוריסטים, אני נותן להם בונוס של 400 ₪, ובמקרה סים וסאם  
8 (התובעים, הוספה שלי-ט.מ) היו נהגי טרקטור והם היו מקבלים ממני  
9 כל חודש בונוס. תעשה חשבון של הזמן כפול "... עמ' 26 לפרוטוקול  
10 מיום 28.2.2012 שורות 6-12.  
11  
12 בדומה סיפר בעדותו מנהל העבודה והעד מטעם הנתבעת, מר דריי:  
13  
14 ש" דיברת קודם על בונוסים, תוכל להסביר אם אתה זוכר למי זה ניתן  
15 ואיזה סכומים ניתנו?  
16 ת. מה שקורה בבונוסים, בכל התקופה שאני בצימן,  
17 ש. תתמקד בעניין של סין וסאם.  
18 ת. הם היו טרקטוריסטים ואת הבונוסים מקבלים טרקטוריסטים ממנהל  
19 העבודה ואת הבונוסים שאני קורא תמריץ עבודה, אני נותן  
20 לטרקטוריסטים ומנהלי עבודה כדי שיהיה לי שקט בראש והכל יתבצע  
21 מעולה, כי הכל נמדד בכסף וכשאני נותן בונוס הכל מתנהל טוב. אם  
22 נתתי לטרקטורים בונוס ושלחתי אותו לחממה רחוקה הוא יגיע אחרי  
23 חצי שעה ולא יתמהמה. סין וסאם הם שני חבר'ה שקיבלו בונוסים"  
24 עמ' 37 לפרוטוקול מיום 28.2.2012 שורות 21-27.  
25  
26 52. יוצא מכאן כי תשלום ה"בונוס", אותו סכום במזומן ששולם לתובעים, לא  
27 שולם תמורת וחלף זכויות סוציאליות – כטענת הנתבעת בכתבי ההגנה – אלא  
28 כשמו כן הוא, תמריץ לעובד לעמוד במשימות הנדרשות ממנו במסגרת עבודתו.  
29 מכאן שאין לקבל את טענת הנתבעת המבקשת לייחס את תשלום ה"בונוס" על  
30 חשבון הזכויות הסוציאליות להם זכאי העובד.







## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1
- 2 53. לטעמנו לא יכולה להיות מחלוקת על כך שהכלכלה בעין שהעמידה הנתבעת
- 3 לתובעים – שק האורז שניתן לעובדים הזרים, הרשות שניתנה להם להשתמש
- 4 בתוצרת החקלאית לצרכיהם היומיומיים (שימוש עצמי), תרומת המעביד
- 5 במצרכי מזון לארוחות החג של העובדים הזרים – לא נגזרה מחובה משפטית;
- 6 אלא להבדיל - ניתנה לתובעים כמחווה אנושית במסגרת היחסים שבין עובד
- 7 ומעביד. משהכלכלה בעין שסופקה לתובעים איננה מכוח חובה משפטית, אלא
- 8 היא במישור היחסים הלא פורמליים שבין עובד למעביד – לא ניתן לנכות את
- 9 ערך הכלכלה בעין שסופקה לתובעים מחובותיה של הנתבעת, המעביד,
- 10 לעובדיו, התובעים, מכוח דין (ובעניינו מכוח הוראות ההסכם הקיבוצי וצו
- 11 ההרחבה בענף החקלאות המחייבות את המעביד להשתתף בכלכלת העובד
- 12 בדרך של תשלום דמי כלכלה).
- 13
- 14 54. משנדחו טענות הנתבעת לדחיית תביעת התובעים לזכויות סוציאליות, ניגש
- 15 להלן לבחינה פרטנית של התביעה לתשלום דמי כלכלה, דמי הבראה, פיצוי
- 16 בגין אי ביצוע הפרשה לקרן פנסיה, תשלום המענק השנתי ודמי פדיון חופשה
- 17 לתובע 2.
- 18
- 19 דמי כלכלה
- 20
- 21 55. מכוח הוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף החקלאות, טענו התובעים
- 22 כי הם זכאים לדמי כלכלה בשיעור של 4 ₪ ליום, על פי חישוב המפורט בנספח
- 23 6 לכתב התביעה של כל תובע.
- 24
- 25 בהתאם תבע התובע 1 דמי כלכלה בסכום של 4,260 ₪; והתובע 2 סכום של
- 26 7,424 ₪.
- 27
- 28 56. בסעיף 37 לתוספת (ההוראות המורחבות) של צו ההרחבה להסכם הקיבוצי
- 29 בענף החקלאות נקבע:
- 30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1 "עובד בשכר יומי ועובד קבוע במשכורת חודשית יקבל דמי כלכלה כאמור  
2 בנספח ב".

3

4

בנספח ב' נקבע:

5

6 "עובד חודשי יקבל 100 ₪ לחודש ועובד בשכר יומי יקבל דמי כלכלה בשיעור  
7 של 4 ₪ לכל יום עבודה בפועל".

8

9 התובעים הם עובדים חודשים ולפיכך זכאי כל אחד מהתובעים שלפנינו, לדמי .57

10 כלכלה בשיעור של 100 ₪ לחודש עבור כל חודש בו הועסק בשירות הנתבעת.

11 אשר על כן ומשנדחו טענות הנתבעת, לפיהן הכלכלה בעין שסיפקה לתובעים

12 משחררת אותה מחבותה לתשלום דמי כלכלה, זכאים התובעים לתשלום דמי

13 כלכלה (ובכפוף לטענת התיישנות שנטענה בסעיף 4 לכתב ההגנה) לפי החישוב

14

הבא:

15

16 התובע 1 זכאי לדמי כלכלה עבור התקופה שמחודש פברואר 2004 ועד לחודש

17 דצמבר 2006, בסכום של 3500 ₪ ( 35 חודשים X 100 ₪ לחודש) בצירוף הפרשי

18

הצמדה וריבית כחוק מיום 1.1.07.

19

20 התובע 2 זכאי לדמי כלכלה עבור תקופת העבודה שמחודש ספטמבר 2004 ועד

21 לחודש יוני 2009 לא כולל, בסכום של 5700 ₪ ( 57 חודשים X 100 ₪ לחודש)

22

בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.6.09.

23

24

דמי הבראה

25

26 התביעה לדמי הבראה מתייחסת לשנתיים האחרונות להעסקתו של כל תובע, .58

27 ובמסגרתם ביקש כל אחד מהתובעים לחייב את הנתבעת בדמי הבראה בסך

28 של 4,914 ₪ על פי החישוב שלהלן: 7 ימים X 2 שנים X 351X ₪ (סעיף 92 לסיכום

29

טענותיהם).

30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 הנתבעת הודתה בסיכום טענותיה בחבותה לדמי הבראה, אך חלקה על הסכום  
2 הנתבע, בהסתמך על תשלום דמי הבראה לתובעים בשנתיים האחרונות  
3 להעסקתם, כמפורט בתלושי השכר.  
4
- 5 בהתאם טענה הנתבעת, כי התובע 1 זכאי לדמי הבראה בסך 1,067 ₪ בלבד  
6 והתובע 2 לסך של 1,514 ₪ בלבד (ראה: סעיף 40 לסיכום טענותיהם).  
7
- 8 משאין מחלוקת כי התובעים זכאים לתבוע דמי הבראה עבור השנתיים  
9 האחרונות להעסקתם; ומשנדחו השגות התובעים על אמיתות תלושי השכר –  
10 זכאים התובעים ליתרת דמי הבראה, עבור השנתיים האחרונות להעסקתו של  
11 כל תובע, בניכוי דמי הבראה ששולמו לו במסגרת תלוש השכר.  
12
- 13 בהתאם זכאי התובע 1 לדמי הבראה על פי החישוב הבא:  
14
- 15 נכון לחודש דצמבר 2006, התעריף ליום הבראה עמד על סך של 318 ₪ ליום  
16 הבראה; ולפיכך היה התובע 1 זכאי לדמי הבראה עבור השנתיים האחרונות  
17 להעסקתו, בסכום של 4,452 ₪.  
18
- 19 מעיון בתלושי השכר של התובע 1 עולה, כי בשנתיים האחרונות להעסקתו  
20 שולמו לו דמי הבראה בסכום כולל של 3,217 ₪.  
21
- 22 לפיכך התובע 1 זכאי להפרשי פדיון דמי הבראה בסך 1,235 ₪ בצירוף הפרשי  
23 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.1.07.  
24
- 25 בדומה זכאי התובע 2 לדמי הבראה על פי החישוב הבא:  
26
- 27 נכון לחודש יוני 2009 התעריף ליום הבראה עמד על סך של 331 ₪ ליום ולפיכך  
28 היה התובע 2 זכאי לדמי הבראה בשנתיים האחרונות להעסקתו, בסכום כולל  
29 של 4,634 ₪.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1 מעיון בתלושי השכר של התובע 2 עולה, כי בשנתיים האחרונות להעסקתו  
2 שילמה הנתבעת לתובע דמי הבראה בסכום כולל של 3,120 ₪.

3  
4 לפיכך, התובע 2 זכאי להפרשי פדיון דמי הבראה בסך 1,514 ₪ בצירוף הפרשי  
5 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.6.09.

6  
7 פיצויי על העדר ביטוח

8  
9 63. אין חולק כי במהלך תקופת העסקתם בנתבעת, לא דאגה הנתבעת להבטיח את  
10 זכויות התובעים בקרן פנסיה או בהסדר ביטוחי חלופי. על רקע זה ביקשו  
11 התובעים בתביעותיהם פיצוי בגובה הפרשות המעביד בקרן פנסיה, בשיעור של  
12 6% מהשכר (על בסיס שכר מינימום) ביחס לתקופת עבודתם בשירות הנתבעת.

13  
14 64. לטענת הנתבעת דין התביעה להידחות, בנימוק כי חובת ההפרשה לקרן פנסיה  
15 איננה חלה על עובדים קבועים, דוגמת התובעים (ראה: סעיף 46 לכתב ההגנה).  
16 בנוסף טענה הנתבעת, כי אין מקום לחייבה בתשלום פיצוי בשל אי הסדר  
17 זכויות התובעים בקרן פנסיה, משלא ניתן להבטיח את זכויות התובעים בשל  
18 היותם עובדים זרים – בביטוח פנסיוני.

19  
20 65. סעיף 26 להסכם הקיבוצי בענף החקלאות הכלול בהוראות ההסכם הקיבוצי  
21 שהורחבו במסגרת צו ההרחבה, קובע כי:

22  
23 "להבטחת הזכויות הסוציאליות לעובד החודשי, הזמני או עובד בניסיון...  
24 יפריש המעסיק ממשכורות הכוללת את משכרו הכולל לקרן הביטוח ולקרן  
25 הפנסיה שיעור של 6% מהשכר..."

26  
27 ומכאן שעל מעביד בענף החקלאות דוגמת הנתבעת, חלה חובה להבטיח את  
28 זכויותיו של העובד החודשי, דוגמת התובעים בפנינו, בביטוח פנסיוני מכוח  
29 הוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף החקלאות.

30





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 כבר נפסק כי העדר הסדר ביטוחי לעובד זר, אינו משחרר את המעביד תשלום  
2 פיצוי בגובה הפרשות המעביד לקרן פנסיה (ראה: [ע"ע 137/08 מטין אילינדז נ'](#)  
3 **פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבניין בע"מ**)  
4  
5 66. מכאן שאין לקבל את טענות הנתבעת, לפיהן אין היא חייבת בפיצוי בעקבות  
6 אי הסדר זכויות התובעים בהסדר ביטוחי מתאים. על רקע זה זכאים  
7 התובעים לפיצוי כדלקמן:  
8  
9 התובע 1 לסכום של 7,528 ₪, לפי החישוב הבא:  
10  $3,585 \times 6\% \times 35$  חודשים.  
11  
12 התובע 2 לסכום של 13,167 ₪, לפי החישוב הבא:  
13  $3,850 \times 6\% \times 57$  חודשים.  
14  
15 מענק שנתי  
16  
17 68. סעיף 36 לתוספת בצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כי:  
18  
19 "עובד קבוע חודשי – יקבל מענק שנתי, כאמור בנספח ב".  
20  
21 נספח ב' קובע כי עובד קבוע חודשי "יקבל מענק שנתי בשיעור מחצית  
22 המשכורת שתשולם לו בשני חלקים שווים במהלך השנה".  
23  
24 69. יוצא מכאן כי עובד חודשי קבוע, דוגמת התובעים, זכאי לקבל מענק שנתי  
25 השווה בגובהו למחצית מהמשכורת החודשית – לכל שנת עבודה במהלך שנת  
26 העבודה השוטפת. בעניינו אין חולק כי לא שולם לתובעים המענק האמור.  
27  
28 70. בהתבסס על השכר החודשי בגובה שכר המינימום, על תקופת העבודה אשר  
29 ביחס לתובע 1 היא מחודש אוגוסט 2002 ועד לחודש דצמבר 2006; וביחס  
30 לתובע 2 מחודש ספטמבר 2004 ועד לחודש יוני 2009, בכפוף לטענת



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1 ההתיישנות שהעלתה הנתבעת, זכאי כל אחד מהתובעים לתשלום מענק שנתי  
2 כדלקמן:

3

4 התובע 1 לסכום של – 5,377 ₪ המבוססים על תקופת עבודה של 35 חודשים  
5 (תקופת העבודה שביחס אליה תביעת המענק לא התיישנה), סך הכל שלוש  
6 שנים X שכר של מחצית מהשכר החודשי (מחצית משכר המינימום החודשי  
7 בחודש דצמבר 2006), בסכום של 1,792.5 ₪.

8

9 התובע 2 לסכום של – 8,662 ₪ המבוססים על תקופת עבודה של 4.5 שנים X  
10 שכר של מחצית מהשכר החודשי (מחצית משכר המינימום החודשי בחודש  
11 מאי 2009), בסכום של 1,925 ₪.

12

13 תשלום המענק החודשי מתבסס על השכר האחרון ובהתאם יש לפסוק לכל  
14 אחד מהתובעים הפרשי ריבית והפרשה כחוק, על הסכום שנפסק לכל תובע  
15 ותובע, ממועד סיום העבודה בפועל ועד מועד התשלום בפועל.

16

17 תביעת התובע 2 לדמי פדיון חופשה שנתית

18

19 בתביעתו תבע התובע 2 דמי פדיון חופשה על כל תקופת עבודתו בנתבעת .71  
20 משלטענתו לא יצא לחופשה בשכר לאורך תקופת הקשר. הנתבעת טענה מנגד  
21 כי על פי האמור בתלושי השכר התובע 2 זכה למלוא החופשה בתשלום ולכן  
22 אינו זכאי לתשלום נוסף ברכיב זה.

23

24 סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"), .72  
25 מחייב מעביד לנהל פנקס חופשה בו יירשמו ביחס לכל עובד פרטים שנקבעו  
26 בתקנות וביניהם מועדי החופשה, דמי החופשה ששולמו ותאריך תשלום. הלכה  
27 פסוקה היא, כי על המעביד מוטל הנטל להוכיח את מספר ימי חופשה שניצל  
28 העובד ויתרת חופשה שנותרה עומדת לזכותו בתום תקופת עבודתו (דב"ע  
29 לא/3-22 צ'יק ליפוט – חיים קסטנר, פד"ע ג' 215).

30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 הנתבעת כאן לא הציגה פנקס חופשה ובדוחות הנוכחות ובתלושי השכר .73  
2 שצרפה לתצהירה, אין ביטויי לחופשה בפועל בשכר לתובע 2. כל שניתן ללמוד  
3 מתלושי השכר הוא כי הנתבעת שילמה לתובע מידי חודש "תמורת יום  
4 חופשה" עובדה התואמת את עדותו של מר ציון בפנינו:  
5  
6 "כולם אצלי מקבלים ככה את החופש וההבראה על בסיס חודשי וגם הביגוד,  
7 גם העובדים הישראליים". (עמ' 33 לפרוטוקול מיום 28.2.12 שורות 20-22)  
8  
9 כבר נפסק כי תשלום "תמורת חופשה" לעובד במהלך תקופת העבודה מנוגד .74  
10 לתכליתו הסוציאלית של חוק חופשה שנתית ומעביד הנוהג כך מסתכן בכפל  
11 תשלום (ראה: ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדיב – עמישב שרותים).  
12  
13 אשר על כן משלא הוכח כי התובע יצא לחופשה במהלך עבודתו אצל הנתבעת, .75  
14 הרי שיש לזכותו בפדיון דמי חופשה על מלוא מכסת החופשה שלא נוצלה על  
15 ידו, גם אם שולמה לו "תמורת חופשה" במהלך תקופת עבודתו. כידוע ניתן  
16 לצבור את הזכות לימי חופשה לתקופת עבודה שעד שלוש שנות עבודה מלאות  
17 בנוסף לשנת העבודה הקלנדארית האחרונה - במקרה שלפנינו 3.5 שנים (ע"ע  
18 547/06 משה כהן – ויליאם אנויה).  
19  
20 לפיכך התובע 2 זכאי לדמי פדיון חופשה שנתית עבור מכסת ימי חופשה שלא .76  
21 נוצלה בהיקף של 42 ימים, על בסיסי שכר יומי של 154 ₪ ( בהתאם שיעור שכר  
22 המינימום) ובסך הכל סכום של 6,468 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה ורביית כדין  
23 מיום 1.6.2009.  
24  
25 טענת הקיזוז-  
26  
27 הנתבעת טענה, כי היא זכאית לקזוז מן הסכומים שיפסקו לטובת התובע 1, .77  
28 אם ייפסקו, סך של 16,812 ₪ ומן הסכומים שייפסקו לטובת התובע 2, אם  
29 ייפסקו, סך של 25,778 ₪ בגין הוצאות דיור, ביטוח רפואי והוצאות נלוות שלא  
30 ניכתה משכרם במהלך תקופת עבודתם - למרות שהיתה רשאית לעשות כן.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

1

2 עוד טענה, כי היא זכאית לקיזוז סכומים בגין הודעה מוקדמת שלא ניתנה לה  
3 עקב נטישתם של התובעים את מקום עבודתם לאלתר וללא מתן הודעה  
4 מוקדמת.

5

6 בע"ע 691/06 זילברמינץ בע"מ - נורצל סיזר, קבע בית הדין הארצי עקרונית .78  
7 מנחים לביצוע ניכויים משכרו של העובד הזר. בין היתר נקבע שם, כי:

8

9 "הניכוי משכרו של עובד זר עבור מגורים והוצאות נילוות ואחרות צריך לעמוד  
10 בשלושה מבחנים:

11

12 האחד - הוכחת ההוצאה שהוציא המעסיק עבור השרות, אותה הוא מבקש  
13 לנכות. בעניין זה לא ניתן לנכות משכרו של עובד סכומי כסף 'תאורטיים'  
14 שאינם כרוכים במתן השרות לעובד, אלא רק סכומים שהוציא המעביד בפועל  
15 בקשר לכך. הוכחת ההוצאה יכולה להיעשות על ידי תחשיב מסודר, מבוסס  
16 וסביר.

17

18 השני - זכות הניכוי משכרו של עובד זר יכולה להתייחס אך ורק לסכומים שהם  
19 בבחינת 'החזר הוצאות' כקבוע בתקנות ובכפיפות לסכומים שנקבעו בתקנות  
20 למרכיבים אלה.

21

22 והשלישי - ניכוי החיוב לא יכול לחרוג מן המסגרת של 25% משכרו של העובד  
23 הקבועה בחוק הגנת השכר ובתקנות (תקנה 5). חריגה מכל אחת מהבחינות  
24 הללו אינה מותרת."

25

26 מכאן שאין די בהיתר הקבוע בתקנות המקנה למעביד את זכות הקיזוז של .79  
27 ההוצאות בהן נשא (הוצאות דיור, ביטוח רפואי והוצאות נוספות) על מנת  
28 להכשיר את הניכוי משכרו של העובד הזר. אלא שעל המעביד להראות  
29 ולהוכיח כי בפועל הוא נשא בהוצאות אותן הוא מבקש והוא רשאי לקזז.

30





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 במקרה שלפנינו לא הציגה הנתבעת ראיות לסכומים שהוצאו בפועל בגין  
2 הוצאות הדיור, ביטוח רפואי וההוצאות הנלוות בהן נשאה, ואותם ביקשה  
3 לקזז במסגרת טענת הקיזוז. מכאן שלא עומדת הנתבעת בתנאים שנקבעו  
4 בפסק הדין זילברמינץ, שרק בהתקיימם רשאית הנתבעת לנכות את ההוצאות  
5 משכרו של העובד הזר ומשלא עשתה כן, לטעון לקיזוז אותם סכומים.  
6
- 7 81. אשר על כן, טענת הקיזוז המתייחסת להוצאות המגורים, הביטוח הרפואי  
8 והוצאות אחרות, בהם נשאה התובעת לטענתה לטובת התובעים – נדחית.  
9
- 10 82. הטענה לקיזוז דמי הודעה מוקדמת – נזנחה בסיכום טענות הנתבעת. אשר על  
11 כן אין אנו רואים מקום להידרש לטענה זו.  
12
- 13 83. לאור האמור לעיל, טענת הקיזוז על כל חלקיה – נדחית.  
14

### סוף דבר:

- 15
- 16
- 17 84. לאור כל האמור לעיל, על הנתבעת לשלם לתובעים את הסכומים הבאים:  
18
- 19 לתובע 1 את הסכומים המפורטים להלן, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק  
20 מיום 1.1.2007:
- 21 א. דמי כלכלה בסך 3,500 ₪.  
22 ב. דמי הבראה בסך 1,235 ₪.  
23 ג. פיצוי בגין העדר ביטוח בסך 7,528 ₪.  
24 ד. מענק שנתי בסך 5,377 ₪.  
25  
26  
27  
28  
29



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 50047-01-11

ס"ע 50068-01-11

- 1 לתובע 2 את הסכומים המפורטים להלן, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק  
2 מיום 1.6.2009 :  
3 א. דמי כלכלה בסך 5,700 ₪.  
4 ב. דמי הבראה בסך 1,514 ₪.  
5 ג. פיצוי בגין העדר ביטוח בסך 13,167 ₪.  
6 ד. מענק שנתי בסך 8,662 ₪.  
7 ה. פדיון חופשה שנתית בסך 6,468 ₪.  
8  
9 85. למען הסר ספק, תביעות השכר על הרכיבים השונים ותביעת התובע 2 לפיצויי  
10 פיטורים – נדחות.  
11  
12 משנדחה החלק הארי של התביעות, אין צו להוצאות.  
13  
14 פסק הדין ניתן במותב חסר, בהתאם להחלטה שניתנה בפרוטוקול הדיון מיום  
15 25.9.2011.  
16  
17 הערעור על פסק הדין הוא בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30  
18 יום ממועד המצאת פסק הדין לצדדים.  
19  
20 ניתן היום, כ"ז חשון תשע"ד, (31 אוקטובר 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

משה טוינה  
שופט

מר יהודה דדון  
נציג ציבור עובדים

21