



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

1 19 אפריל 2015
2

לפני:
כב' השופטת אירית הרמל
נציג ציבור (עובדים) מר באומל איסר

התובע
דוד חסון ת.ז. 7-11330
ע"י הגב' ליזי רכניצר, מזכירת איגוד מקצועי
בהסתדרות

הנתבע
מועדון ברידג' רמת השרון, עוסק מורשה
057087215

3

פסק דין

4

5 1. לפנינו תביעה להכיר בקיומם של יחסי עובד ומעביד בין התובע לנתבע ועל בסיס אותם יחסים
6 לחייב את הנתבע לשלם לתובע זכויות שונות הנובעות מתקופת עבודתו הנטענת וסיומה.

7

8

התשתית העובדתית

9

10 2. הנתבע הוא מועדון ברידג' רמת השרון, הפועל כעוסק מורשה, ומנוהל בפועל על ידי מר יעקב
11 מינץ (להלן: "הנתבע" או "מועדון"). במועדון מתקיימים שיעורי ברידג', תחרויות, ומשחקים
12 מודרכים.

13

14 3. התובע, מדריך ברידג' במקצועו, שימש כעוזר מדריך, כמדריך ברידג' וכמדריך תחרויות במועדון
15 מחודש אוקטובר 2008 ועד לחודש ינואר 2013 (סה"כ 52 חודשי עבודה).

16

17 4. התובע הועסק יומיים בשבוע במועדון, כאשר היקף פעילותו עמד על 8 שעות שבועיות. בימי ג'
18 התובע הדריך קבוצה אחת כאשר משך ההדרכה עמד על 3 שעות ובימי ה' הדריך 2 קבוצות
19 ומשך ההדרכה עמד על 5 שעות. התמורה שניתנה לתובע חושבה לפי 220 ₪ עבור כל מפגש
20 הדרכה. התובע קיבל תמורה חודשית משתנה ולא קבועה, בהתאם למספר המפגשים שביצע
21 בפועל בכל חודש.
22



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

- 1 .5 ההתקשרות בין הצדדים לא הוסדרה בכתובים אולם ההתחשבות הכספית בוצעה באמצעות
2 קבלות מס על שם "דודו חסון ע. פטור" שהנפיק התובע למועדון כנגד התמורה החודשית (צורפו
3 כנספחים לכתב ההגנה).
4
5 סמוך לסוף חודש ינואר 2013 הודיע מר מינץ לתובע על רצונו לסיים את ההתקשרות בין
6 הצדדים בשל חוסר שביעות רצון.
7
8 .6 בהליך זה העידו התובע עצמו ומטעם הנתבע העידו מר יעקב מינץ ומר מיקי מיכאל מאירוביץ',
9 המועסק בתור מנהל תחרויות במועדון, במעמד של עצמאי.

דיון והכרעה

קיומם של יחסי עובד מעביד

- 10
11
12
13
14
15 .7 התובע עותר בתביעתו זו להכיר בקיומם של יחסי עבודה בינו ובין המועדון שכן לטענתו
16 התקיימו בענייניו כל מבחני הפסיקה לבחינת קיומו של מעמד זה. התובע טוען כי השתלב היטב
17 בעסקו של הנתבע והיווה חלק אינטגרלי ובלתי נפרד ממנו. כמו כן, אין לראות בתובע כמי שניהל
18 עסק עצמאי משלו בכלל וככל הנוגע להתקשרות עם המועדון בפרט, ואף סממנים נוספים כגון
19 ביצוע העבודה באופן אישי על ידו, כמו גם, פיקוח וכפיפות, סדירות והתמשכות הקשר, מעידים
20 היטב על כך.
21
22 .8 הנתבע הכחיש קיומם של יחסי עבודה בינו ובין התובע וטען שמדובר במערכת יחסים של לקוח
23 ונותן שירותים בלבד. הנתבע טוען כי השירותים אותם העניק התובע למועדון לא היו נחוצים
24 לפעילותו של האחרון; התובע העניק שירותים למועדון באמצעות עסק עצמאי שניהל להדרכת
25 ברידיג' ובכלל זה נתן שירותי הדרכת ברידיג' לגורמים נוספים; לא נערך פיקוח על פעילותו
26 במועדון, צורת תשלום התמורה הייתה כשל עצמאי והתובע אף דווח למס הכנסה כעצמאי ולא
27 כעובד.
28
29 .9 כידוע, קיימת חשיבות לקביעה אם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין שני צדדים מכיוון שרק
30 "עובד" נהנה מהגנת חוקי המגן ומהזכויות הסוציאליות שנקבעו בחוקים השונים ומכוחם.
31 נפסק כי היותו של אדם בגדר "עובד" הוא בבחינת דבר הקרוב לסטאטוס ולכן הקביעה אם
32 מדובר בעובד או בנותן שירותים עצמאי מושתתת על נסיבות המקרה ומאפייני מערכת היחסים
33 בין הצדדים, מבחינה מהותית, ולא על פי המוסכם ביניהם או על פי התיאור שהם נתנו למערכת
34 היחסים (ע"ע (ארצי) 110/10 רופא – מרקם סוכנות לביטוח בע"מ (לא פורסם), 22.12.11 (להלן:
35 עניין רופא); ע"ע (ארצי) 11504-10-10 רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ – משיח, (לא פורסם,
36 19.3.13).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

- 1
- 2 10. הלכה היא כי המבחן לקביעת קיומם של יחסי עובד או מעביד הוא "המבחן המעורב" המורכב
- 3 משילוב של מבחנים שהדומיננטי שבהם הוא מבחן ההשתלבות (ע"ע (ארצי) 478/09 **חסידיים -**
- 4 **עיריית ירושלים** (לא פורסם, 13.1.11) (להלן: **עניין חסידיים**). למבחן ההשתלבות שני פנים: הפן
- 5 החיובי והפן השלילי. במסגרת הפן החיובי נבדקת השאלה אם מבצע העבודה השתלב בעסקו של
- 6 מזמין העבודה. ככל שהתשובה לשאלה זו חיובית, נבחן הפן השלילי במסגרתו נבדקת השאלה
- 7 האם מבצע העבודה ביצע את העבודה במסגרת עסק עצמאי משלו שמשרת את מזמין העבודה
- 8 כגורם חיצוני.
- 9
- 10 11. המבחן המעורב מורכב ממבחני עזר נוספים כגון מבחן הקשר האישי; כפיפות ופיקוח; אספקת
- 11 כלי העבודה; אופן ביצוע התשלום; תלות כלכלית במעסיק; אופן הצגת ההתקשרות בפני צדדים
- 12 שלישיים, לרבות מס הכנסה והמוסד לביטוח לאומי; בלעדיות הקשר; סדירות הקשר,
- 13 התמשכותו ורציפותו; הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה. בהתאם לפסיקה אף אחד
- 14 מהמבחנים אינו מכריע לבדו אלא יש לבחון את התמונה העובדתית בכללותה (ע"ע (ארצי)
- 15 568/06 **שושן נ' קל שירותי נופש ותיירות בע"מ** (לא פורסם, 3.1.08); (ע"ע (ארצי) 283/99 **ברק**
- 16 **נ' כל הקריות בע"מ**, פד"ע לה 641 (2000); דב"ע (ארצי) מה/25 – 3 **קיפניס נ' אגד בע"מ**, פד"ע
- 17 יז 14 (1985)).
- 18
- 19 12. נקדים ונציין, כי בהתאם לעקרונות שהותוו בפסיקה ולאחר שבחנו את הראיות שהובאו לפנינו
- 20 הגענו למסקנה לפיה שקלול כל הסממנים מצביע על קיומם של יחסי עובד ומעביד בין הצדדים.
- 21 להלן הנימוקים להכרעתנו.
- 22
- 23 13. כידוע, הפן החיובי של מבחן ההשתלבות כולל שלושה מרכיבים: קיומו של מפעל שניתן
- 24 להשתלב בו; הפעולה המבוצעת היא חלק מהפעילות הרגילה של המפעל; מבצע העבודה מהווה
- 25 חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל ואינו גורם חיצוני. בנוסף, אחד הסממנים להשתלבות
- 26 עולה מתוך התשובה לשאלה אם הרחקתו של אותו גורם תפגע בפעילות הרגילה היומיומית
- 27 והשוטפת של מקום העבודה בשונה מגורם שפעילותו באה להשלים את פעילות המפעל או
- 28 לאפשר אותה. (דב"ע (ארצי) לא/27 – 3 **עיריית נתניה נ' בירגר**, פד"ע ג' 177 (1971); **דנג"צ**
- 29 **4601/95 סרוסי נ' בית הדין לעבודה**, פ"ד נב(4) 817 (1998); ע"ע (ארצי) 303/08 **רפא"ל מערכות**
- 30 **לחימה מתקדמות בע"מ - גרוס**, (לא פורסם, 20.1.11).
- 31
- 32 14. בענייננו זה, הנתבע מהווה מפעל שניתן להשתלב בו. הנתבע הוא מועדון ברידג' העוסק בפעילות
- 33 ברידג' באופן בלעדי ובו מתקיימים משחקי ברידג' (ע' 9, ש' 22). התובע, שהינו מדריך ברידג',
- 34 ופעל במועדון בעיקר כמדריך ברידג' השתלב, מטבע הדברים, היטב, בלב פעילותו הרגילה של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

- 1 האחרון. התובע ביצע פעילותו במועדון על פי מועדי הפעילות שלו, וכלשון מר מינץ בעדותו, "זה
2 היה תחת התכתיבים של המועדון. בזמנים פנויים שם נעשתה הפעילות, כי יש פעילויות
3 קבועות" כאשר השיבוץ לפעילויות היה נתון לסמכותו הבלעדית של מר מינץ (ע' 10, ש' 3).
4 התובע היה מגיע למועדון ומבצע שם את תפקידו בשעות קבועות, שהוגדרו על ידי הנתבע.
5 מהאמור לעיל, עולה ברורות כי התובע השתלב במערך הארגוני ובפעילות השוטפת של המועדון.
6
7 15. בבחינת הפן השלילי של מבחן ההשתלבות יש לבדוק האם התובע ביצע את הפעילות במסגרת
8 עסק משלו. הסממנים לעסק עצמאי הם, בין היתר, סיכויי רווח וסיכוני הפסד, העסקת עובדים,
9 בעלות על אמצעי הייצור, נשיאה בהוצאות הייצור, השקעה ברכישת אמצעי הייצור והשקעת
10 הון. כמו כן, מרכיב משמעותי הוא האפשרות להגדיל את הרווח באמצעות ייעול העבודה
11 וחיסכון בהוצאות [דב"ע (ארצי) לג/64 – 3 פירר הנהלת רכוש בע"מ – שטסלר, פד"ע ה 108
12 (1973); ע"ע (ארצי) 1466/04 תדיראן בע"מ נ' קרסנטי (15.4.07)].
13
14 16. בחינת אופי העסקת התובע מעלה כי התובע לא פעל במועדון באמצעות עסק עצמאי. התובע
15 ביצע את פעילות ההדרכה בכוח עבודתו בלבד, הוא לא העסיק עובדים ולא ניהל בפועל "עסק".
16 מר מינץ הודה בחקירתו כי התובע לא לקח חלק במדיניות העסקית של המועדון ובהתאם לכך
17 הוא לא יכול היה להגדיל את הרווח שלו בעד פעילותו במועדון ובהתאמה אף לא היה חשוף
18 לסיכוני הפסד (ע' 10, ש' 1, 20). אין חולק כי המועדון הוא שקבע את דמי ההשתתפות או
19 ההדרכה של באי המועדון ותלמידיו והוא ביצע אף את הגבייה (ע' 10, ש' 32; ע' 11, ש' 1), לתובע
20 לא היה חלק בהשקעות, הוצאות או מימון הפעילות (ע' 11, ש' 19), התובע לא יכול היה להגדיל
21 או להפחית את הכנסותיו באמצעות התייעלות. בנוסף, לתובע שולמה תמורה קבועה בהתאם
22 למספר המפגשים שבוצעו במהלך החודש. הלכה למעשה, וכפי שהעיד על כך מר מינץ, מערכת
23 ההתקשרות בין הצדדים הצטמצמה לכך ש"הוא (דהיינו – התובע – הערה שלנו) עבד ונתן
24 שירותים ושילמתי לו על זה" (ע' 9, ש' 29). כלומר, אין המדובר בהתקשרות עסקית בין שניים
25 המאפיינת נותן שירותים או עסק עצמאי. בדומה, אף מר מאירוביץ עצמו העיד כי מר מינץ הוא
26 שקבע שכרו אשר שולם ללא קשר לפעילות בפועל ומבלי שבאפשרותו להגדיל התמורה המגיעה
27 בעד כך או להיות חשוף לסיכוני הפסד (ע' 14, ש' 1, 7).
28
29 17. אספקת כלי העבודה: אין חולק כי הנתבע סיפק לתובע את כל אמצעי העבודה שנדרשו לצורך
30 ההדרכה שכן מלבד מקום העבודה הועמדו לרשות התובע עזרים, שולחנות וציוד. המועדון הוא
31 שנשא בכל העלויות הכרוכות בביצוע פעילות ההדרכה בה עסק התובע עבורו וניהול המקום (ע'
32 8, ש' 10, ע' 10; ע' 14, ש' 18).
33
34 18. מבחן הקשר האישי: ההתקשרות בין הצדדים הייתה מבוססת על כוח עבודתו של התובע עצמו
35 שהיה צריך לבצע את עבודתו באופן אישי והוא לא היה יכול לבצע חלקו בהתקשרות באמצעות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

- 1 אחר. כאשר התובע נעדר, מר מינץ העיד כי עובדת שכירה אחרת של המועדון החליפה את
2 מקומו (ע' 13, ש' 12).
- 3
- 4 19. כפיפות ופיקוח בעבודתו של התובע: התובע היה כפוף מבחינת ניהולית לנתבע באשר שובץ
5 לעבודה בהתאם לקביעת המועדון ושעות פעילותו (ע' 8, ש' 28; ע' 10, ש' 3), כאשר אף אם פיקוח
6 מקצועי הדוק על עבודתו לא בוצע שכן לטענת מר מינץ הוא לא נכח בשיעורים מאחר שהוא
7 עובד בעוד מקומות נוספים אולם עבודתו של התובע נבחנה על ידו על סמך תגובות תלמידים (ע'
8 13, ש' 9).
- 9
- 10 20. התמורה: כאמור לעיל, התמורה שולמה לתובע בעד כל מפגש שנקבע עבורו, וללא קשר למספר
11 המשתתפים ורווחיותו של האחרון, והיא הייתה תמורה קבועה ומוסכמת. התמורה נקבעה
12 ושולמה על ידי המועדון, והיא לא הייתה תלויה או קשורה לדמי ההשתתפות או ההדרכה
13 ששולמו ונגבו על ידי המועדון. אכן, התמורה שולמה לתובע באמצעות קבלות מס כשל עצמאי,
14 אולם כבר נפסק כי צורת תשלום השכר אינה סממן מכריע בקביעת מעמדו של אדם. כך, גם אם
15 מועסק מסכים להגדרתו כקבלן עצמאי, מאשר זאת בהסכם, ומנהל תיק עצמאי ברשויות המס
16 תוך הוצאת חשבוניות מס למזמין השירות אין בכך לסתור קיומם של יחסי עובד מעביד,
17 המתקיימים לפי אמות מידה מהותיות (עע (ארצי) 646-09 טוויזר - מאפיה מרחבית קריית
18 שמונה (1986) בע"מ (לא פורסם, 29.02.12)). בענייננו זה, מר מינץ העיד ברורות כי אופן
19 תשלום התמורה לא הובא כלל למשא ומתן בין הצדדים אלא "לא הועלתה שום אפשרות
20 אחרת. מראש היה ברור שהוא מוציא חשבונית או קבלה"... (ע' 12, ש' 1). גם התובע עצמו
21 העיד על כך כי האפשרות היחידה שהועמדה בפניו על ידי המועדון הייתה העסקה באמצעות
22 קבלות (ע' 6, ש' 16; ע' 8, ש' 21).
- 23
- 24 21. התמשכות הקשר התמשכותו ורציפותו, ומבחן התלות הכלכלית: התובע עבד במועדון ברציפות
25 במשך למעלה מארבע שנים. כמו כן, כפי העולה מהקבלות ועדותו של התובע, המועדון היה
26 מקור הכנסתו העיקרי.
- 27
- 28 22. על האמור נוסף, כי מר מינץ העיד על כך שבמועדון הועסקה עובדת שכירה מזה מספר שנים
29 רב, ובמקביל לעבודת התובע, ואף בכך יש כדי להעיד על היותו של התובע עובד המועדון (ע' 13,
30 ש' 12).
- 31
- 32 23. נוכח האמור לעיל, הגענו למסקנה על סמך מכלול העובדות והראיות שלפנינו כי התקיימו יחסי
33 עובד ומעביד בין התובע לבין הנתבע.
- 34
35
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

השכר הקובע לחישוב זכויותיו של התובע

- 1
- 2 24. הלכה היא כי זכויותיו הסוציאליות של מועסק המוגדר בדיעבד כ"עובד", לא תחושבנה לפי
- 3 התמורה החוזית ששולמה לו כ"עצמאיי", אלא לפי השכר החלופי שהיה מקבל אילו היה מוגדר
- 4 מלכתחילה כ"עובד" (ע"ע (ארצי) 110/10 רופא - מרקם סוכנות לביטוח בע"מ (לא פורסם,
- 5 22.12.11); (ע"ע (ארצי) 300256/98 אייזיק – תה"ל תכנון המים לישראל בע"מ, פד"ע לו 825
- 6 (2002).
- 7
- 8 25. השכר החלופי ייקבע בהתאם לראיות שיוצגו בפני בית הדין כאשר הנטל להוכיחו מוטל על
- 9 המעסיק. הראיות עשויות להיות שכרו של עובד מקביל אשר ביצע עבודה דומה; שכר ראוי
- 10 לעובד שכיר באותו מעמד כפי הנלמד ממקורות חיצוניים; ראיות לגבי שכר חלופי שהוצע או
- 11 שנקבע בין הצדדים עצמם, ככל שהיה כזה, בהתאם לנסיבותיו הספציפיות של המקרה ושיקול
- 12 דעתה של הערכאה הדיונית בפניה מובאות הראיות. יצוין כי אם המעביד לא עמד בנטל המוטל
- 13 עליו, תחושבנה הזכויות לפי התמורה ששולמה למועסק כ"עצמאיי".
- 14
- 15 26. הנתבע טען בהגנתו כי התמורה למפגש ששולמה בפועל "כלל בתוכו תיאורטית את התנאים
- 16 הנלווים אותם הוא דורש" וצירף בתמיכה לטענתו זו מכתב מטעם התאחדות הישראלית
- 17 לברידגי מיום 11.5.14 בנוגע לפעילות מורים בהתאגדות הישראלית לברידגי ולפיו משולם
- 18 למורים שכר בסך 66 ₪ לשיעור של 90 דקות. מעבר לכך לא נטען על ידי הנתבע דבר בענין זה.
- 19
- 20 27. מר מינץ, העיד בחקירתו כי הוא משלם כיום למדריכים המועסקים כעצמאיים במועדון תמורה
- 21 בסך 202 ₪ למפגש כאשר התובע השתכר שכר דומה ואף גבוה מכך (ע" 13, ש' 1). הלה העיד
- 22 במענה לשאלת בית הדין כי מבין המדריכים הפועלים במועדון, הועסקה רק מדריכה אחת
- 23 כעובדת שכירה, וכלשונו, "שכירת אחת, זיווה, שהיא פנסיונרית והיא עובדת הרבה שנים
- 24 אצלי. היא העובדת הוותיקה ביותר במועדון כשכירה" (ע" 13, ש' 16). כאשר למיטב זכרונו
- 25 תקופת העסקתה של העובדת השכירה במועדון עומדת על 10 שנים לערך. מינץ העיד כי העובדת
- 26 " משתכרת ב-150 ₪ לפעילות פלוס תנאים נלווים כמו הבראה" כאשר נשאל מדוע לא הובאו
- 27 כל נתונים בקשר לכך, השיב כי לא סבר שהדבר רלוונטי עת הביא לעדות כתמיכה לגרסתו את
- 28 מר מאירוביץ' (שם, ש' 22). לא ניתן להסתמך רק על עדותו של הנתבע בנוגע לשכרה של העובדת
- 29 השכירה שהועסקה במועדון משלא הוצגו כל ראיות בענין זה, וראש ובראשונה תלושי שכר ואף
- 30 הנתבע לא ביקש בטיעונו לקבוע ששכר זה יחשב כשכר החלופי.
- 31 בנוסף, אין אנו מקבלים את טענת הנתבע לקבוע את שכר התובע כשכיר לפי התעריף המוצע על
- 32 ידי ההתאחדות הישראלית לברידגי. כפי העולה מהמסמך של התאחדות הישראלית לברידגי
- 33 שצורף לכתב ההגנה, ההתאחדות מציעה למורים עצמאיים שהוסמכו על ידה הדרכה במסגרות
- 34 בית ספריות בתמורה של 66 ₪ למפגש. המדובר בפרוייקט ספציפי, של מעסיק אחר, בו פועלים
- 35 מורים שהוסמכו על ידי ההתאחדות אשר דואגת ליצור קשר בינם לבין בתי הספר. המדובר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

1 בהוראת משחק הברידג' עבור ילדים בגילאי בתי ספר ובמפגשים בני שעה וחצי, בעוד אין חולק
2 כי התובע הדריך מבוגרים במועדון, ובמפגשים בני שלוש שעות או שעתיים וחצי. בנוסף לכך,
3 עולה כי ההשתתפות בפרוייקט מעין זה הייתה כרוכה בהטבות נלוות למדריכים כגון "שידוך בין
4 בית הספר למורה, סיוע בחומרים לשיעורים, ימי עיון וכד"ו". מטעמים אלה, לא מצאנו כי יש
5 להשוות שכרו של התובע לשכר זה.

6
7 28. בהתאם לכך, אנו קובעים כי לא הוכח שכר ראוי חלופי ויש לחשב את זכויותיו של התובע
8 בהתאם לשכר של 220 ₪ עבור מפגש. כאמור לעיל, התובע העיד בתצהירו כי הועסק בשני ימים
9 בשבוע: בימי ג' הועסק במפגש אחד בן שלוש שעות ובימי ה' הועסק בשני מפגשים בני שעתיים
10 וחצי כל אחד. שכרו נקבע לפי מספר המפגשים השבועי – דהיינו לפי עלות של שלושה מפגשים
11 שבועיים (סעיף 3 לתצהיר תובע). התובע הגיש טבלה המפרטת את התמורה הקבלנית ששולמה
12 לו בעד כל חודש עבודה (נספח א' לתצהיר התובע). הנתבע טען בסיכומיו אומנם כי יש לקבוע את
13 שכר התובע לפי שתי פעילויות בשבוע בלבד אולם לא תמך טענה זו בכל ראיה ונתונים
14 מפורטים. בנסיבות העניין יחושב שכר התובע לפי מספר המפגשים החודשיים שביצע. על מנת
15 לחשב חלקיות המשרה, מתכונת העסקתו של התובע היא של 2 ימי עבודה בשבוע בהיקף כולל
16 של 8 שעות עבודה לשבוע, משכך היקף המשרה הוא 18.5% (לפי החישוב: 34.4/186)

17
18 29. על סמך קביעותינו אלה, נעבור כעת להכריע בתביעותיו השונות של התובע.

הסעדים שיש לפסוק לתובע ושיעורם

פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת

20
21
22
23
24 30. אין חולק כי יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביוזמת הנתבע שהעיד במפורש על כך (עי' 11,
25 ש' 21).

26
27 31. התובע היה עובד בשכר שלא הועסק במשכורת חודשית אלא שכרו חושב לפי המפגשים שביצע
28 בפועל והשתנה מחודש לחודש. משכך, יש לחשב שכרו לפי ממוצע שכר 12 חודשי העסקה
29 אחרונים (דבע (ארצי) נו/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות 1989 בע"מ - פרץ, פד"ע ל 364
30 (1997)). חישוב זה יעשה על סמך ההנחה, בהיעדר טענה לסתור, כי לא חל שינוי מהותי במתכונת
31 עבודתו של התובע או שינוי זמני או בלתי רגיל (הפחתה) בשכרו האחרון (תקנות 6-8 לתקנות
32 פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964.
33 בהתאם לכך, שכרו הקובע של התובע הוא בסך 2,512 ₪ (לפי החישוב: 137 מפגשים * 220 ₪/



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

1 12). בהתאם לכך, התובע זכאי לפיצויי פיטורים בסכום של 10,885 ₪ (לפי החישוב: 2511.6 ₪ *
2 52/12 חודשי עבודה).

3
4 32. לעניין תביעת התובע לפיצויי הלנה, אציין כי רכיב תביעה זה התיישן התיישנות מהותית. מה
5 גם, שנוכח המחלוקת בנוגע למעמדו של התובע, ברי כי הייתה קיימת מחלוקת כנה ואמיתית בין
6 הצדדים בנוגע לעצם הזכאות לתשלום פיצויי פיטורים, ואף מטעם זה לא היה מקום לפסוק
7 פיצויי הלנה.

8
9 33. בנוסף, התובע זכאי בנסיבות סיום עבודתו לאלתר לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת. באשר
10 לשיעורו של זה, הרי שהתובע כעובד בשכר זכאי לאחר שנת עבודתו השלישית להודעה מוקדמת
11 של חודש ימים מכוח סעיף 4(4) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.
12 משכך התובע זכאי לתמורת הודעה מוקדמת בסך 2,512 ₪.

דמי הבראה

13
14
15
16 34. התובע תבע בכתב התביעה תשלום דמי הבראה עבור השנתיים האחרונות לעבודתו בסכום
17 של 966 ₪ לפי החישוב (8/43 שעות בשבוע * 14 ימי זכאות לשנתיים אחרונות * 371).
18 בהיעדר תחשיב נגדי מטעם הנתבע, אני מקבלת את תביעת התובע לתשלום דמי הבראה
19 בסך 966 ₪.

פדיון חופשה שנתית:

20
21
22
23 35. בהתאם לסעיפים 3(ב) – 3(ג) לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 (להלן: חוק חופשה שנתית),
24 יש לחשב את ימי החופשה השנתית לפי ותק התובע במקום העבודה וחלקיות משרתו בכל שנת
25 עבודה. עם סיום עבודתו, התובע זכאי לפדיון ימי חופשה שנתית שנצברו עבורו בשלוש השנים
26 האחרונות לסיום עבודתו ובשנה השוטפת (ע"ע (ארצי) 574/06 כהן - אנויה (לא פורסם,
27 8.10.07). משכך, תקופת העבודה בעדה מגיע פדיון חופשה שנתית היא 1/10 – 1/13.

28
29 36. היקף משרתו של התובע במהלך עבודתו נפל מהיקף משרה של 200 ימים בשנה, משכך חישוב
30 ימי חופשה יעשה לפי סעיף 3(ב) לחוק חופשה שנתית. בהתאם לכך, בעד שנת 2010 התובע זכאי
31 ל- 7 ימי חופשה; בעד שנת 2011 ל- 7 ימי חופשה; בעד שנת 2012 ל- 7 ימי חופשה; ובעד 2013
32 אינו זכאי לחופשה. ערך יום חופשה יקבע בנסיבות העניין בשיעור 292 ש"ח (לפי החישוב: 2,512
33 ₪/ 8.6 ימי עבודה בחודש). בהתאם לכך, התובע זכאי לכל הפחות לסכום הנתבע בתביעתו.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

משכך התובע זכאי לפדיון חופשה שנתית בסך 2,640 ₪ נה.

דמי חגים:

37. התובע עתר לתשלום דמי חגים בעד תקופת עבודתו וכן בעד יום בחירות בסך כולל של 4,620 ₪.

38. בהתאם לצו ההרחבה במשק – הסכם מסגרת 2000, עובד שאינו עובד חודשי זכאי לאחר 3

חודשי עבודה במקום העבודה, לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג שנתיים מלבד ימי חג שנפלו ביום השבת, ובלבד שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג) אלא בהסכמת המעביד. בענייננו זה, תחשיב התובע מביא בחשבון ימי חג שחלו לאחר שלושה חודשי עבודה ראשונים, וחלו בימים ג' ו-ה' בלבד, שהם ימי עבודתו בשבוע. התובע שהועסק באופן קבוע בימים ג' ו-ה' לא הועסק מטבע הדברים בימים הסמוכים לימי החג ולפיכך אין מקום לקבוע לתובע זכאות בגין ימי חג.

הפרשות לפנסיה:

39. התובע זכאי לפיצוי בגין העדר הפרשות פנסיוניות בהתאם לצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לאחר חצי שנת ההעסקה (בהיעדר טענה כי במועד קבלתו לעבודה היה מבוטח בביטוח פנסיוני). בהתאם לכך, התובע זכאי לביצוע הפרשות פנסיוניות כמפורט להלן:

שנה	סה"כ שכר	אחוזי זכאות	סך זכאות
2009	8,440	1.66%	140
2010	26,505	2.50%	663
2011	24,260	3.33%	808
2012	28,820	4.16%	1,199
2013	1,320	5%	66
סה"כ			2,876

לאחר סיום יחסי העבודה, ומאחר שלא ניתן לבצע ההפרשות בפועל, הרי שהתובע זכאי לפיצוי בגין אי ביצוען בגובה שיעורן של אלה. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.2.11 (כמחצית תקופת העסקה מטעמי נוחות) ועד מועד התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 47425-07-13

סוף דבר

- 1
2
3 40. התביעה מתקבלת. הנתבע ישלם לתובע בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים
4 הבאים:
- 5
6 40.1. **פיצויי פיטורים בסכום של 10,885 ₪** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
7 1.2.2013 ועד לתשלום בפועל.
- 8 40.2. **פיצוי חלף הודעה מוקדמת בסך 2,512** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
9 1.2.2013 ועד לתשלום בפועל.
- 10 40.3. **דמי הבראה בסכום של 966 ₪** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.2.2013 ועד
11 לתשלום בפועל.
- 12 40.4. **פדיון חופשה שנתית בסכום של 2,640 ₪** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
13 1.2.2013 ועד התשלום בפועל.
- 14 40.5. **פיצוי בגין העדר הפרשות פנסיוניות בסך 2,876** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק
15 מיום 1.2.2011 ועד התשלום בפועל.
- 16 40.6. **הוצאות התובע בסך של 1,500 ₪**. לא ישולמו הסכומים בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק
17 הדין יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד התשלום בפועל.

18
19

20 **ניתן היום, ל' ניסן תשע"ה, (19 אפריל 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

אירית הרמל, שופטת

נ.צ. (ע) מר איסר באומל

21
22

אירית הרמל, שופטת

23
24
25
26
27
28
29