



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 20 מרץ 2017
2

לפני:

כב' השופט נוהאד חסן
נציג ציבור (עובדים) מר אליעשור שעבין
נציג ציבור (מעסיקים) מר יהודה מילוא

התובע

יוסף מועדי, ת.ז. 057617995
ע"י ב"כ: עו"ד סמיר מולא

-

הנתבעות

1. מועצה מקומית ירכא
ע"י ב"כ: עו"ד עאדל עלי

2. מדינת ישראל - משרד הפנים/הממונה על השכר
ע"י ב"כ: עו"ד רים כלדאוי-סרוגי
פרקליטות מחוז חיפה (אזרחי)



3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

פסק דין

1. בפנינו תביעתו של מר יוסף מועדי (להלן - התובע), כנגד מעסיקתו מועצה מקומית ירכא (להלן - הנתבעת/המועצה), לתשלום הפרשי שכר, תנאים סוציאליים וקידום דרגות, מתוקף היותו לטענתו, לבורנט יחיד אחראי במעבדת בית הספר.

הנתבעת 2 - מדינת ישראל (משרד הפנים) (להלן - המדינה), צורפה כנתבעת פורמאלית בתיק זה, לאור מהות המחלוקת וטענות הצדדים. יוער, כי טענת הסף של המועצה להתיישנות והשתק עילה נדחית בזאת, שכן, התביעה בתיק 2745-02-09 נמחקה בהסכמה, מה גם שהתביעה הייתה לתשלום שכר לחודשים 12/2006 ו-7/2007, קרי, לתובע קיימת הזכות להגיש תביעתו זו על כל מרכיביה והתביעה תידון בכפוף לדיני ההתיישנות.

2. התובע התקבל לעבודה במועצה בשנת 2004, כלבורנט בבית ספר חטיבת ביניים בירכא, ללא אישור נחיצות משרה וללא מכרז. עם כניסתו לעבודה נקבעה לו דרגה תחילית 38 בדירוג ההנדסאים.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 המועסקים במעבדות בתי הספר במערכת החינוך העל יסודי (נספח ג'
2 לתצהירו), ומכוחו טען כי בהתאם לשנות הוותק בעבודתו, ולהסכם
3 הלבורנטים היה על המועצה לקדמו בדרגה כדלקמן:
4 1/2004 עד 12/2005 - דרגה תחילית 38 (מכוח היותו לבורנט אחראי),
5 לחילופין, זכאי לדרגה 37.
6 1/2006 עד 12/2007 - דרגה 39
7 1/2008 עד 12/2009 - דרגה 40
8 1/2010 עד 12/2011 - דרגה 41
9 1/2012 עד 12/2013 - דרגה 42
10 1/2014 עד היום - דרגה 43

11
12 ב. מנגד טוענת המועצה, כי הוראות **התקשי"ר** אינן חלות על עובדי
13 הרשויות המקומיות, שכן עובדי המועצה אינם עובדי מדינה, והינם
14 כפופים להוראות ספציפיות בחוקת העבודה. לטענתה, מכוח **ההסכם**
15 **הקיבוצי** עליו מסתמך התובע, נקבעה דרגה תחילית של לבורנט בין 34
16 עד 37, ובהסכם מאוחר יותר, נקבעו מתח דרגות בין 36-38, על אף זאת,
17 התובע עם קבלתו לעבודה דורג בדרגה תחילית 38 במקום 34 במשך
18 שנים, לפיכך, יש לקזז את הפרשי השכר שקיבל שלא כדין במשך שנים,
19 מכל סכום שיפסק לזכותו.

20
21 ג. המדינה מסרה את גרסתה בעניין זה, לפיה, על התובע לא חלות הוראות
22 **התקשי"ר**, משום שהוא מועסק ברשות מקומית ובהתאם לכך חלות
23 עליו הוראות חוקת העבודה לעובדי רשויות מקומיות.

הכרעה

24
25
26
27 ד. בפרק א' סעיף קטן 1(ג) ל'**חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות**
28 **בישראל**', נקבע על מי חלה חוקת העבודה:

29 "על כל הרשויות המקומיות הנמנות כיום על המרכז
30 השלטון המקומי בישראל, וכן על כל אלה, אשר תימננה
31 עליו בעתיד. ועל כל העובדים למקצועותיהם ולסוגי
32 עבודתם השונים, בין שהינם חברי הסתדרות הפקידים





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 עובדי המנהל והשירותים הנ"ל ובין שאינם חברים בה,
2 המועסקים כיום או שיהיו מועסקים בעתיד ברשויות
3 המקומיות. ענייני העובדים, תנאי עבודתם, חובותיהם
4 וזכויותיהם, יתנהלו וייקבעו על פי חוקה זו."

5

6 קרי, הוראות חוקת העבודה חלה על כל עובדי המועצה, ובכללם התובע.

7

8 ה. לטענת התובע, על תנאי העסקתו חלות הוראות ההסכם הקיבוצי מיום
9 23.7.86, אשר נחתם בין מרכז השלטון המקומי לבין הסתדרות
10 ההנדסאים, בו מפורט בין היתר מתח הדרגות להן הוא זכאי כלבורנט
11 אחראי. יחד עם זאת, טוען הוא, כי חרף קיומה של חוקת העבודה, חלים
12 עליו גם הוראות התקשי"ר ובהקשר זה הפנה התובע לסעיף 21 לחוקת
13 העבודה, כותרתו "דרגות המשכורת" (סולמות שכר) הקובע כך:

14

15 **"דרגת משכורת על פרטיה ותוספותיה תהיה לפי הנהוג**
16 **בממשלה לגבי עובדי המדינה"**.

17

18 אולם, סעיף 21.1 שכותרתו "החלת שכר הדירוגים", קובע באופן
19 ספציפי, כי:

20

21 **"העובדים ברשויות המקומיות ישובצו ויקבלו את שכרם**
22 **בהתאם לדירוגים השונים שחלים על אותם עובדים, מכח**
23 **ההסכמים שנחתמים מעת לעת עם האיגודים**
24 **המקצועיים.**
25 **עובדים ארעיים יקבלו משכורתם לפי תעריפי האיגודים**
26 **המקצועיים."**

27

28 מקריאת הסעיפים הנ"ל למדים אנו, כי עובדי המועצה מקבלים שכרם
29 בהתאם לדירוגים שנקבעו בהסכמים קיבוציים, אשר נחתמו בין מרכז
30 השלטון המקומי בישראל (אשר מייצג גם את הנתבעת), לבין האיגודים
31 המקצועיים השונים. כאשר עובדים ארעיים יקבלו את משכורתם גם כן





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 בהתאם לתעריפי האיגודים המקצועיים, ואילו התקשי"ר חל על עובדי
 2 שירות המדינה.
 3 יש להניח, כי סעיף 21 אליו הפנה התובע, יחול במקרה בו לא ניתן ליישם
 4 על עובד מועצה סעיף כלשהו מחוקת העבודה, או הסכם קיבוצי בקשר
 5 לתפקידו ותנאי עבודתו, ובמקרה מעין זה תהיינה הוראות התקשי"ר -
 6 הוראות "משלימות" לחוקת העבודה (ראה : עא 118/64 **גיורא נ' עירית**
 7 **תל אביב יפו**).

8
 9 בענייננו, התובע התקבל לעבודה במועצה כלבורנט בבית ספר, בשנת
 10 2004, על כן חלות עליו: הוראות הסכם הקיבוצי שנערך ונחתם ביום
 11 23.7.86, בין מרכז השלטון המקומי בישראל, לבין הסתדרות
 12 ההנדסאים - המייצגת את הלבורנטים המועסקים במעבדות בתי הספר
 13 במערכת החינוך העל-יסודי וחטיבות הביניים והמדורגים בדירוג
 14 ההנדסאים והטכנאים (להלן - **הסכם 86**), וכן, הוראות הסכם קיבוצי
 15 מס' 947026 אשר נחתם בין הצדדים הנ"ל ב-29.4.1994 (להלן - **הסכם**
 16 **1993**).

17
 18 הסכם-86 קובע, כי הלבורנטים המועסקים במערכת החינוך העל יסודי
 19 וחטיבת הביניים, מדורגים בדירוג הנדסאים וטכנאים (להלן - **דירוג**
 20 **לבורנט**).

21 בסעיף מס' 5.8 להסכם 1993, נקבע **סולם דירוג חדש** של ההנדסאים
 22 והטכנאים, לפיו, הדרגה הנמוכה ביותר ללבורנט הינה 34 והגבוהה ביותר
 23 +46.

24 סעיף 5.8.2 להסכם 1993 קובע, כי מתח הדרגות התחילי ללבורנט, **"לא**
 25 **יהיה נמוך מ-37-34 לטכנאים ו-35-37 להנדסאים"**.

26 עוד קובע הסעיף, כי הדרגה התחילית ללבורנט בדירוג הנדסאי או
 27 טכנאי, ייקבע בהתאם למספר שנות הניסיון שצבר כדלקמן:

דרגה	דרוג טכנאי-שנות ניסיון
34	ללא ניסיון
35	ניסיון של שנה





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1	36	ניסיון של 2 שנים
2	37	ניסיון של 4 שנים
3		
4	<u>דרגה</u>	<u>הנדסאי - שנות ניסיון</u>
5	35	ללא ניסיון
6	36	ניסיון של שנה
7	37	ניסיון של 3 שנים
8		

9 לאור האמור, אנו קובעים כי מתח הדרגות לתפקיד לבורנט המועסק על ידי
10 המועצה בחטיבת ביניים, בדירוג הנדסאי, הינה 34 עד +46, כאמור בסעיף מס'
11 5.8 להסכם 1993, וכפי שאף העיד גזבר המועצה (בעמ' 24 שורה 3 לפי).

12
13 לא הוכחה טענת התובע, כי לבורנט בעל תואר שני זכאי לדרגה תחילית 37.
14 התובע אמנם הפנה להסכמים קיבוצים, אולם לא מצאנו בהסכמים אלו הוראה
15 מעין זו.

16
17 ת. אין חולק שהתובע התקבל לעבודה כלבורנט במועצה בשנת 2004, מבלי שהיה לו
18 כל ניסיון קודם בעבודה כלבורנט (עמ' 14 משורה 1 לפי). לפיכך **דרגתו התחילית**
19 על פי טבלת השכר לבורנט בדירוג הנדסאי - ללא ניסיון, הייתה אמורה להיות
20 35. קרי, קבלת התובע לעבודה בדרגה תחילית 38, הינה בניגוד להסכם הקיבוצי.

21
22 נוכח האמור לעיל, אנו קובעים כי על הנתבעת לערוך חישוב מחדש לשיעור השכר
23 שהיה מגיע לתובע בזמנים הרלוונטיים לתביעה, כאשר דרגתו התחילית עם
24 קבלתו לעבודה בשנת 2004 תעמוד על 35 (בהתאם להוראות הסכם 86), והדרגה
25 המקסימלית 45 בדירוג ההנדסאים (שכן סעיף 5.7.4 להסכם 1993, קובע כי דרגה
26 46 ו-46+ תינתן רק למשנה למנכ"ל או לבעלי תפקידים מקבילים), לפי הפירוט
27 כדלקמן:

28		
29	<u>דרגה</u>	<u>עבור שנת</u>
30	35	2004 עד 2005
31	36	2005 עד 2006





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1	37	2006 עד 2007
2	38	2007 עד 2008
3	40	2008 עד 2009
4	41	2009 עד 2010
5	42	2010 עד 2011
6	43	2011 עד 2012

7
 8 ככול שימצא, שהמועצה נותרה חייבת לתובע הפרשי שכר, כתוצאה מחישוב
 9 מתח הדרגות כאמור, תשלם המועצה לתובע את הפרשי השכר המגיעים לו.

10
 11 **5. האם התובע שימש ומשמש כלבורנט אחראי כטענת התובע, או שמא כטענת**
 12 **הנתבעת, התובע שימש ומשמש כלבורנט מן השורה?**

13
 14 א. סעיף 6 להסכם 86 קובע, כך:

15
 16 **"לבורנט אחראי -**

17 א. בביה"ס שבו עובדים 3 לבורנטים, או יותר בהיקף
 18 כולל של 2 משרות שלמות לפחות, ימונה לבורנט
 19 אחראי, וזאת אם אין מורה הממלא תפקיד זה. מונה
 20 לבורנט אחראי, טעון מינויו תיאום בין מנהל ביה"ס
 21 לבעלות ולאישורה.

22 ב. תפקיד לבורנט האחראי (בנוסף לתפקידו כלבורנט)

- 23 - אחראי לארגון העבודה וחלוקתה בין הלבורנטים
 24 - רכישת ציוד שוטף, ציוד חדש, חומרים.
 25 - ארגון פיקוח על התחזוקה וסידור האיננוטר.

26 **ג. דרישות המשרה של לבורנט אחראי**

- 27 - וותק של 5 שנים כלבורנט במוסד חינוכי
 28 - מועסק בבית הספר לפחות 4 ימים בשבוע, ולפחות
 29 ב-2/3 משרה.
 30 - השתתף בהשתלמות ללבורנטים במוסדות חינוך
 31 או מדע.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 - הלבונט האחראי יקבל הנחיות למילוי תפקידו

2 ממנהל ביה"ס או ממורה שהוסמך לכך על ידו.

3 "...

4
5 ב. כאמור, סעיף 6 להסכם 86 קובע, כי תפקיד של לבונט אחראי קיים רק
6 בבית הספר בו עובדים לפחות שלושה לבונטים בהיקף של לא פחות מ-
7 2 משרות שלמות בסה"כ.

8 בענייננו, אין חולק שהתובע שימש כלבונט יחיד בביה"ס, ועל כן התנאי
9 הראשון למינוי לבונט אחראי אינו מתקיים. לטענת התובע, הוא שימש
10 כלבונט אחראי על מעבדות הפיסיקה, ביולוגיה וטכנולוגיה, והכין את
11 המעבדות לשיעורים ואף פיקח על הציוד ודאג להפעלה תקינה של
12 המעבדות במהלך שנת הלימודים והיה אחראי מבחינה לוגיסטית
13 ומנהלית על המעבדות.

14 לדידנו, בכל תפקיד נדרשת אחריות ברמה מסוימת ממבצע העבודה,
15 רבים הם התפקידים בהם נדרשת אחריות על ביצוע עבודה תקינה.
16 במקרה דנן, התובע לא עומד בתנאי סעיף 6 להסכם 86 והוא אינו עונה
17 להגדרת "לבונט אחראי" כפי שנקבע בהסכם 86. התובע היה ועודנו
18 משמש לבונט יחיד בבית הספר, ודי בעובדה זו, כדי שתישלל זכאותו
19 להגדרת "לבונט אחראי".

20 באשר לטענת התובע, כי בית הספר בו לימד, תוקצב על ידי משרד
21 החינוך ב-4 משרות של לבונטים, בהתאם למספר הכיתות, מעבר
22 לעובדה שטענה זו נטענה בעלמא, גם אם הייתה מוכחת כנכונה, אין בה
23 כדי לסייע לתובע כל עוד לא מתקיימים בו שני התנאים:

24 (1) לפחות 3 לבונטים בבית הספר.

25 (2) היקף כולל של 2 משרות לפחות של הלבונטים בבית הספר.

26
27 לאור האמור לעיל, אנו קובעים, כי התובע לא שימש כלבונט אחראי, במהלך
28 כל תקופת עבודתו במועצה.
29





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 האם כטענת המועצה, קבלתו של התובע לעבודה ללא מכרז, שוללת מן התובע
2 את הזכויות המגיעות לבורנט מכח ההסכמים הקיבוציים החלים על
3 לבורנטים?
4

5 א. נקבע בשורה ארוכה של פסקי דין, כי בקבלה לעבודה שלא כדין, ולא
6 בהתאם לנהלים, אין כדי לשלול קיומם של יחסי עובד מעסיק ותשלום
7 שכר וזכויות מכוח יחסי העבודה. ב-ע"ע 493/08 מדינת ישראל מינהל
8 מקרקעי ישראל נ' עו"ד יואל מורה, נפסק כי -
9

10 "אי-מילוי ההוראות המינהליות של חוק המינויים אין
11 כדי לשלול קיומם של יחסי עובד-מעביד בין המדינה לבין
12 מי שעבד בשירות המדינה או זכויות וחובות כלליות
13 העולות מקיום יחסי עובד-מעביד".
14

15 "בהתאם להוראות הדין ולהלכה הפסוקה, אין לראות
16 בעו"ד מורה כ"עובד מדינה" על פי חוק המינויים. זאת
17 באשר, הוא לא התקבל למשרה בדרך של מכרז פומבי,
18 וכפי הנראה, אף לא התמלאו לגביו דרישות נוספות
19 הקבועות בחוק המינויים.

20 עם זאת, בית דין זה פסק עוד לפני שנים, כי אי מילוי
21 ההוראות המנהליות הקבועות בחוק המינויים, אינו שולל
22 קיומם של יחסי עובד מעביד בין מבצע העבודה לבין
23 המדינה לעניין זכויות כלליות הנובעות מיחסי עבודה.
24 קיומם של יחסי עבודה בין העובד לבין המדינה ייקבעו
25 על יסוד מערכת היחסים כפי שהייתה בפועל בין
26 הצדדים, בהתאם לקריטריונים שנקבעו בפסיקה וכך
27 נאמר לעניין זה בפסק דין מועצת פועלי ירושלים, מפי
28 השופט יצחק אליאסוף:

29 את חוק המינויים יש לראות "בראש ובראשונה, כחוק
30 מתחום המשפט המנהלי, חוק שבו אומר המחוקק לרשות
31 המבצעת כיצד עליה לפעול במינוי עובדיה" (דב"ע





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 לב/44-9, בע' 18). באי-מילוי ההוראות המינהליות של
2 חוק המינויים אין כדי לשלול קיומם של יחסי עובד-
3 מעביד בין המדינה לבין מי שעבד בשירות המדינה או
4 זכויות וחובות כלליות העולות מקיום יחסי עובד-מעביד"
5 בדומה הבעתי את דעתי בפרשת נקש, באלה הדברים:
6 "בהתאם לאמור בפרשת חסון ובפרשת חג'בי ... עצם
7 חלוף הזמן בו מועסק עובד בשירות המדינה משליך על
8 זכויות כלליות העולות מקיום יחסי עובד-מעביד, אולם
9 אין הוא מקנה זכויות הנגזרות מחוק הגמלאות"
10 בדרך זו צעדה הפסיקה לאורך השנים, וקבעה מחד גיסא,
11 כי עמידה בהוראות חוק המינויים הינה תנאי הכרחי
12 להקניית מעמד של "עובד מדינה" ומאידך גיסא,
13 העניקה למבצעי עבודה במדינה - שלא התקבלו על פי
14 חוק המינויים - זכויות שונות הנובעות מיחסי העבודה
15 בין הצדדים. כך למשל, הוקנתה למבצעי עבודה במדינה
16 הזכות לתשלום פיצויי פיטורים בית הדין האזורי בחן את
17 מערכת היחסים בין עו"ד מורה לבין המדינה, והגיע לכלל
18 מסקנה כי על אף שעו"ד מורה הועסק בשירות המדינה
19 על פי חוזה למתן שירותים, בפועל שררו בין הצדדים
20 יחסי עובד-מעביד".

21 ראה: עע 493/08 מדינת ישראל מינהל מקרקעי ישראל נ'
22 עו"ד יואל מורה, ניתן ב-9.2.2011.

23
24 בענייננו, ב-29.9.04 התובע התקבל לעבודה, כעובד שעתי (נ/ג ל-1/נ), ללא
25 מכרז ובניגוד לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה),
26 תשל"ז-1977, קרי, התובע התקבל שלא כדין לעבודה במועצה, לפיכך פוטר
27 ב-2/2012 בהוראת משרד הפנים (נ/ד לנ/1), ונוכח זאת, פרסמה המועצה
28 מכרז לאיוש תפקיד לבורנט. התובע התמודד במכרז, התקבל לתפקיד וחזר
29 לעבוד במועצה כעובד שהתקבל כדין ב-5/4/12 (נ/ה לנ/1).
30 העובדה שהמועצה פעלה בניגוד לצו המועצות המקומית בכל הנוגע לקבלת
31 התובע לעבודה בשנת 2004, אינו שולל קיומם של יחסי עובד-מעסיק בין





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

- 1 התובע לבין המועצה בין השנים 2004 ועד 2012, ואינו גורע מזכותו של
2 התובע לקבל את זכויותיו הנובעות מיחסי העבודה.
3 בהקשר זה נציין גם, כי אנו דוחים בתוקף את טענת המועצה, לפיה, היות
4 ולא קיבלה אישור נחיצות משרה להעסקת התובע כפי שמתחייב בדין,
5 התובע אינו זכאי לסכומי כסף מעבר למה ששולם לו בפועל, לאור העובדה
6 כי בשנת 2005, כ-14 חודשים לאחר שהחל עבודתו במועצה, במסגרת
7 התייעלות ויישום תוכנית הבראה, הנתבעת כללה את התובע ברשימת
8 עובדים שאינם מפורטים היות והוגדר כעובד חיוני למועצה (נספח ד' ת/1).
9
10 כאמור לעיל, חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, חלה על
11 המועצה וכלל עובדיה, כמו גם, הסכמים קיבוציים שנחתמו בין מרכז
12 השלטון המקומי לבין האיגודים המקצועיים השונים, לרבות הסכמים
13 קיבוציים אשר נחתמו בין הסתדרות ההנדסאים המייצגת את הלבורנטים
14 המועסקים במעבדות בתי הספר, מכאן שהתובע זכאי לתנאי שכר בעד
15 עבודתו, בהתאם ובכפוף לחוקת העבודה ולהסכם 86 והסכם 1993.
16
17 **7. האם התובע זכאי להפרשי דרגה וותק בגין השנים 2004-2005, ואם כן, באיזה**
18 **סכום?**
19
20 א. בסיכומיו, חזר בו התובע מתביעת הפרשי שכר עבור שנת 2004 (ראה :
21 ס' 15 לסיכומיו).
22
23 ב. בהתבסס על הסכם הלבורנטים, אשר קובע כי לבורנט יקבל משכורת
24 של 12 חודשים בשנה, כאשר את ימי החופשה השנתית שלו ינצל במהלך
25 פגרת הקיץ, טוען התובע, כי בשנת 2005, לא קיבל שכר עבור חודש
26 8/2005, לפיכך יש לחייב את הנתבעת לשלם לו בגין חודש זה שכר חודשי
27 בסך 6,350 ₪.
28 מנגד טוענת המועצה, בין היתר, כי בשנים הללו, התובע היה עובד שעתו,
29 לפיכך לא חלים עליו אותם הדינים החלים על עובד קבוע שהתקבל כדין
30 ובנחיצות משרה. לטענתה, התובע לא מחה בזמן אמת על תנאי
31 העסקתו, מה גם שמדובר בעובד אשר שימש כיו"ר ועד העובדים במשך





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 שנים, ולמרות שידע שהעסקתו הינה בניגוד לדין, לא בא בדרישה, אלא
2 רק לאחר שזכה במכרז לאיוש תפקידו. התובע לא עבד בפועל בחודש
3 8/2005, בזמן חופשת בית הספר שהיה סגור, על כן הוא לא זכאי לשכר
4 עבודה בגין חודש זה.
5

6 ג. באשר לדעתנו, אין חולק כי במסגרת החלטה מיום 16.5.2013, נקבעו
7 המוסכמות בתיק, בין היתר הוסכם כי התובע התקבל לעבודה בשנת
8 2004, ללא מכרז ואישור נחיצות משרה. לשאלה, האם קבלתו של
9 התובע לעבודה ללא מכרז, שוללת מן התובע את הזכויות המגיעות
10 ללבורנט מכח ההסכמים הקיבוציים החלים על לבורנטים, ענינו
11 בשלילה, וכאמור לעיל, הגענו למסקנה, כי התובע זכאי לתנאי שכר בעד
12 עבודתו, בהתאם ובכפוף לחוקת העבודה ולהסכם 86 והסכם 1993, גם
13 בגין השנים בהם הועסק על ידי המועצה שלא כדין.
14

15 ד. סעיף 4 להסכם 1993, שעניינו "דרישות המשרה (תנאי שירות)" קובע
16 כי:
17

18 **"ב. לבורנט במעמד של עובד קבוע, יועסק 12 חודשים**
19 **בשנה ויקבל תמורתם 12 משכורות חודשיות".**
20

21 אין חולק, כי בשנת 2005 התובע לא היה במעמד של "עובד קבוע",
22 לפיכך, סעיף זה אינו חל עליו. התובע קיבל את שכרו בהתאם לשעות
23 עבודה שעבד בפועל ועליהן דיווח לממונים עליו.
24

25 ה. זאת ועוד, סעיף 7 להסכם 1993, קובע כך:
26

27 **"העסקה בפגרות**

28 **א. בתקופות בהם לא מתקיימים לימודים בבתי הספר,**
29 **במרוצת שנת הלימודים, הבורנט יעסוק בעבודות**
30 **השוטפות הקשורות למעבדה ובהכנות לבחינות הבגרות.**
31 **בפגרת הקיץ ייצא הבורנט לחופשתו השנתית. כן יעסוק**





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 בהשלמת העבודה במעבדה והשתלמויות מוכרות על ידי
2 ועדה משותפת למרכז השלטון המקומי, משרד החינוך
3 והתרבות והסתדרות ההנדסאים".
4 ב. בזמן הנותר של חופשת הקיץ אחרי השתלמויות
5 והעבודות המוזכרות לעיל וחופשתו השנתית, יוכל
6 הלבורנט לבחור בין העסקתו ע"י המעסיק בעבודה
7 המתאימה לכישוריו התואמים את רמת השכלתו
8 בביה"ס ובמסגרת פעולותיו, או בחופשה ללא תשלום".
9

10 לא נטען ואף לא הוכח כי בחודש 8/2005 התובע עבד במועצה, או
11 השתלם בהשתלמות מקצועית המוכרת כאמור בסעיף 7 להסכם
12 1993.

13 משכך, נוכח העובדה שבחודש 8/2005, התובע לא היה במעמד של
14 "עובד קבוע" במועצה, וכעובד שעתי שולם לו שכר בעד שעות שעבד
15 בפועל, והוא לא עבד כלל בחודש זה ולא השתתף בהשתלמות המוכרת
16 ע"י הוועדה המשותפת למרכז השלטון המקומי, משרד החינוך
17 והסתדרות ההנדסאים, **אנו קובעים כי התובע אינו זכאי לתשלום**
18 **שכר בגין חודש 8/2005.**
19

20 1. זכאות התובע לממש את חופשתו השנתית במהלך פגרת הקיץ,
21 בחודשים יולי אוגוסט, כאמור ובהתאם לסעיף 7 להסכם 1993, אשר
22 צוטט לעיל תתברר בהמשך, במסגרת הדיון בשאלה, האם התובע זכאי
23 לצבור ימי חופשה שנתית אשר לא ניצל.
24

25 8. האם יש מקום לתקן את רישום ימי המחלה שנצברו לזכות התובע ואת מספר
26 ימי החופשה הצבורה לתובע בגין השנים 2004-2005?
27

28 א. לטענת התובע, יש לתקן את מכסת ימי המחלה והחופשה שהיה אמור
29 לצבור מתחילת עבודתו, בניכוי הימים שניצל בפועל. במסגרת סיכומי
30 התשובה, הבהיר התובע, כי הוא אינו מבקש לקבל פיצוי עבור יתרת ימי
31 המחלה ו/או החופש, אלא לתקן את יתרת הימים שנותרה לזכותו.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

- 1 בנוסף ציין, כי הוא מודע לכך שאינו זכאי לצבור ימי חופשה פנימית
2 שלא ניצל, אולם הם ניתנים לפדיון לטענתו במשך שנת העבודה, ועל
3 הנתבעת לאפשר לו לנצלם, מעבר ל-26 ימי חופש בשנה, ולא 22 ימים
4 כפי שהנתבעת מזכה בתלוש השכר.
5 לטענתו, בשנת 2004 - זכאי היה לצבור בגין 7 חודשי עבודה, 21 ימי
6 חופש ((7 X 36/12 חודשים)), לפי תעריף יומי בסך 271 ₪, סה"כ 5,691 ₪)
7 ו-17.5 ימי מחלה.
8 בשנת 2005 - לטענתו זכאי היה לצבור 30 ימי מחלה בניכוי ימי מחלה
9 שניצל, ובנוסף, 26 ימי חופשה.
10
11 ב. מנגד טוענת המועצה, כי בנוגע לחופשה שנתית, דין תביעתו להידחות על
12 הסף, ככול שהיא מתייחסת לתקופה שלפני 2/2008 בשל התיישנות של
13 שלוש שנים ממועד הזכאות, בשים לב שהתביעה הוגשה בחודש 2/2011.
14 לטענתה, אם תתקבל טענת התובע, בהתייחס לטענתו כעובד מחלקת
15 חינוך, זכאי הוא ל-22 ימים שעליו לנצלם בתקופת חופשת הקיץ והאביב
16 של בית הספר. ימי חופשה פנימית, לא ניתנים לצבירה וממילא לא
17 לפדיון.
18
19 ג. סעיף 7 להסכם 86 קובע, כי -
20 **"בפגרת הקיץ ייצא הלבורנט לחופשתו השנתית"**
21 סעיף 8 להסכם קובע, כי -
22 **"מכסת החופשה השנתית היא 26 ימי עבודה"**
23 סעיף 8 להסכם קובע, כי -
24 **"הלבורנט יהיה זכאי ל-10 ימי חופשה פנימית בשנה.**
25 **עבור השתתפות בפעולות ביה"ס הנערכות לאחר שעות**
26 **העבודה. ימי החופשה הפנימית, לא יינתנו לצבירה,**
27 **ויינתנו בערב ראש השנה, ערב סוכות, ערב פסח, ערב חג**
28 **השבועות, 3 ימים בחול המועד סוכות ו-3 ימים בחול**
29 **המועד פסח"**
30





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

- 1 מקריאת סעיפים 7-8 להסכם 86 שלעיל, אנו למדים, כי בגין 12 חודשי
2 עבודה בשנה, זכאי הלבורנט ל-26 ימי חופשה שעליו לנצלם במהלך
3 פגרת הקיץ של אותה השנה. עם המעבר לשבוע עבודה של 5 ימים, זכאות
4 הלבורנט ל-22 ימי חופשה בשנה (עמ' 4 שורה 24 לפי).
5 בנוסף, זכאי הלבורנט ל-10 ימי "חופשה פנימית" כפיצוי בעבור
6 השתתפותו בפעילויות בית הספר בשעות שהן לאחר שעות העבודה
7 הרגילות. סעיף 86 להסכם 86 מציין באילו ימים ספציפיים רשאי
8 הלבורנט לנצל את החופשה הפנימית, כאשר ימים אלה אינם ניתנים
9 לצבירה.
10 מכאן אנו למדים - 1) שאת ימי החופשה הפנימית, על הלבורנט לנצל רק
11 בימים המצויינים בסעיף 86 להסכם 86, וימים אלו אינם ניתנים
12 לצבירה, כלומר לא ניתן לנצלם בימים שאינם נקובים בסעיף, או בשנה
13 אחרת; 2) החופשה הפנימית לא ניתנת לצבירה, משמע, לכאורה
14 החופשה השנתית הרגילה, ניתנת לצבירה.
15
16 בשנת 2004, עבד התובע 7 חודשים מתוך 12, מכאן, שהיה זכאי לסך של
17 12.83 ימי חופשה באותה השנה, לפי חישוב: $7 \text{ חודשים} \times 12 \text{ X} = 12.83$
18 חודשים : 22 ימי חופשה.
19 בשנת 2005, עבד התובע 11 חודשים, לפיכך זכאי הוא ל-20.16 ימים לפי
20 חישוב : 20.16 ימים = 11 חודשים 12 X חודשים : 22 ימי חופשה.
21
22 סעיף 34 לחוקת העבודה קובע, כך:
23 **"אין לצבור חופשה אלא על-פי הסכמת הרשות**
24 **המקומית, אך לא יותר מאשר 65 יום למועסקים 6 ימים**
25 **בשבוע ו-55 יום למועסקים בשבוע בן 5 ימים בשבוע."**
26
27 בענייננו, בהתייחס לתקופה האמורה שנים 2004 ו-2005, אין כל
28 רלוונטיות להוראת הסעיף הנ"ל הקובע תנאי לצבירת ימי חופשה שלא
29 נוצלו בקבלת אישור מהממונים, היות וכעובד שעתי, התובע, מחד לא
30 נדרש לעבוד בפגרת הקיץ, ומאידך לא שולמו לו דמי חופשה כלל, וזאת





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 בשעה שהמועד היחיד שהיה באפשרותו לצאת לחופשה היה בפגרת
2 הקיץ.
3 לפיכך אנו קובעים, כי על המועצה לעדכן את מכסת ימי החופשה
4 שנצברו לזכות התובע, כך שיתווספו לזכותו 33 ימים בגין השנים 2004
5 ו-2005.

6
7 בנוגע לטענת ההתיישנות שהועלתה על ידי המועצה - משהתובע תבע
8 חופשה מכת חוקת העבודה והסכם קיבוצי ולא מכח חוק חופשה שנתית
9 התשי"א-1951, הרי שתקופת ההתיישנות היא בת שבע שנים (ולא
10 שלוש). אין חולק כי התביעה הוגשה במסגרת תקופה זו ועל כן יש לדחות
11 את טענת ההתיישנות.

12
13 **לאור האמור, אנו קובעים כי המועצה תעדכן את הרישומים אצלה, כך**
14 **שיתווספו לזכות התובע 33 ימי חופשה.**

15
16 **טענת התובע, לעדכון מספר ימי מחלה להם הוא זכאי בגין השנים** .1
17 **2004, 2005 - מתקבלת.** שכן, עיון בתלושי השכר של התובע לשנים אלה
18 מגלה, כי לא נרשמו לזכותו מספר ימי מחלה המגיעים לו על פי דין.
19 משאין כל מניעה חוקית לתיקון רישום סך ימי המחלה להם הוא זכאי
20 בעד השנים הללו, אנו קובעים כי המועצה, תעדכן את סך מספר ימי
21 המחלה המגיעים לתובע בגין כל תקופת עבודתו אצלה, כאשר סך מספר
22 הימים, כולל את מספר ימי המחלה להם היה זכאי התובע בהתאם
23 לחלקיות משרתו - בגין השנים 2004 ו-2005 בניכוי ימי מחלה אותם
24 ניצל התובע במהלך השנים.

25
26 **האם התובע זכאי לקצובת ביגוד והבראה לשנים 2004-2007, ולהפרשי קצובת** .9
27 **ביגוד לשנת 2008, ואם כן באיזה סכום?**

28
29 **ביגוד** - סעיף 9 להסכם 86 קובע, כי לבורנט בב"ס זכאי לקצובת ביגוד .א
30 למקבלי קהל, בהתאם לחלקיות משרתו, כמו גם סעיף 26.931 (ד) לחוקת
31 העבודה, אשר קובע כי -





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 "ביגוד לעובד חלקי – זכאי לקצובת ביגוד חלקית, יחסית
2 לחלקיות משרתו".

3
4 לפיכך, טענת המועצה כי התובע אינו זכאי לקצובת ביגוד בגין השנים
5 2004-2005, מאחר והיה במעמד של עובד שעתי - נדחית.

6
7 בסעיף 26.934 לחוקת העבודה מצויה טבלת דירוג קצובת ביגוד, בהתאם
8 לדרגת העובד:

9
10 "טבלת ההקבלה בדרגות לצורך תשלום קצובת ביגוד למקבלי קהל

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	לפי רמה 4	לפי רמה 3	הדירוג								
13	8 - ומעלה	7-2	מינהל ושירותים (אחיד)	14	38 ומעלה	37-34	הנדסאים וטכנאים	15	38 ומעלה	37-34	מהנדסים
16	38 ומעלה	37-34	מח"ר	17	38 ומעלה	37-34	עיתונאים	18	8 ומעלה	7-3	פסיכולוגים
19	ותק 23 שנה ומעלה	ותק 22-1 שנה	עובדים סוציאליים	20	רמה מ-14 שנים ומעלה	רמה 13-1	אחיות	21	ותק מ-26 שנה ומעלה"	ותק 25-1 שנה	עובדי הוראה

22
23 לאור האמור, על הנתבעת לפעול בהתאם להוראות סעיף 26.934 לחוקת
24 העבודה, ולשלם לתובע קצובת ביגוד בהתאם לדרגתו במהלך השנים
25 כדלקמן:

26	27	28	29	30	31	32
	עבור שנת	דרגה	ביגוד ברמה			
28	2004 עד 2005	35	3	29	2005 עד 2006	36
29	2006 עד 2007	37	3	30	2007 עד 2008	38
31	2008 עד 2009	40	4	32		





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1	4	41	2010 עד 2009
2	4	42	2011 עד 2010
3	4	43	2012 עד 2011
4			

ב. **הבראה** - במקרה דנן התביעה הוגשה תוך כדי קיומם של יחסי עובד ומעסיק. בהקשר זה נפסק, כי במקרה ומוגשת תביעה לתשלום דמי הבראה במהלך תקופת העבודה, העובד יכול לתבוע דמי הבראה לכל תקופת עבודתו, ואם מועלית טענת התיישנות - התובע זכאי לתשלום לתקופה של 7 שנים לפני הגשת התביעה:

"יש להבחין בין הוראה בדבר תקופת התיישנות לבין הוראה הקובעת מגבלה על פדיון הזכות לאחר סיום קשר העבודה, ואין זהות ביניהן. הוראת צו ההרחבה, הקובעת כי לאחר סיום קשר העבודה עובד זכאי לדמי הבראה בעד תקופה של שנתיים שלפני תום תקופת העבודה, אינה קובעת תקופת התיישנות לתביעה לדמי הבראה אלא את היקף הזכות לפדיון דמי הבראה לאחר סיום קשר העבודה. בכל הנוגע להתיישנות הזכות לדמי הבראה אין הוראה מיוחדת, ולפיכך תקופת ההתיישנות לתביעה לדמי הבראה היא תקופת ההתיישנות הרגילה, דהיינו 7 שנים. לפיכך, אם מוגשת תביעה לתשלום דמי הבראה במהלך תקופת העבודה, העובד יכול לתבוע דמי הבראה לכל תקופת עבודתו, ואם מועלית טענת התיישנות - לתקופה של 7 שנים לפני הגשת התביעה. אם מוגשת תביעה לפדיון דמי הבראה לאחר תום קשר העבודה, העובד יכול לתבוע דמי הבראה בעד השנתיים האחרונות לעבודתו בלבד."

(ראה: עב 300315/99 פואד ח'יר - עמישב שירותים בע"מ, לא פורסם, ניתן ביום 22.9.2005 (למרות שהוגש ערעור על פסק הדין נותרה הכרעת הדין בעניין זה על כנה





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 - ראה ע"ע 636/05) וראו לעניין זה גם ע"ע 1423/04 עדנה
2 קסטליו - יהודית ציטרינבאום, ניתן ביום 7.4.2005.

3
4 לאור האמור ומשנטענה טענת התיישנות על ידי המועצה, בשעה שבמועד
5 הגשת התביעה עדיין לא חלפה תקופה של שבע שנים, יש לחייבה
6 בתשלום דמי הבראה בעד השנים 2004-2007.
7 סעיף 12 להסכם 1993 קובע, כי ב-10 השנים הראשונות לעבודתו של
8 לבורנט, זכאי הוא ל-9 ימי הבראה בשנה. לפיכך אנו קובעים כי על
9 המועצה לשלם לתובע את הסכום שתבע בגין דמי הבראה לשנים
10 2004-2007, סך של 9,184 ₪.

11
12 **10. האם התובע זכאי לפיצוי בשווי הפרשות המעסיק לקרן פנסיה וקרן השתלמות**
13 **לשנים 2004-2005 ולהפרשי פיצוי בשווי הפרשות המעסיק לקרן פנסיה וקרן**
14 **השתלמות לשנים 2006 ואילך?**

15
16 א. סעיף 80.4 לחוקת העבודה קובע :

17
18 "זכאותו של עובד להצטרף לקרן השתלמות תהיה בכופף
19 לחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.
20 1. עובד לאחר 12 חודשי עבודה הזכאי לקביעות בהתאם
21 לחוקת העבודה ולהסכמים הקיבוציים. תהא זכאותו
22 להצטרף לקרן השתלמות בתום התקופה.
23 2. זכאותו של העובד להצטרף לקרן השתלמות לא תהא
24 מותנית במתן כתב קביעות.
25 3. המועד לתשלום יהיה כאמור בסעיף 1 לאחר 12
26 חודשי עבודה, ולא מעבר לאותה שנת מס."

27
28 על פי הוראות הסעיפים הנ"ל, בשנים 2004-2005, התובע לא היה זכאי להצטרף
29 לקרן השתלמות, מאחר ובחלוף 12 חודשי עבודה, לא היה במעמד של עובד
30 הזכאי לקבלת מעמד של עובד קבוע, היות שהתקבל לעבודה במועצה, ללא
31 מכרז ואישור נחיצות משרה ולמעשה התקבל לעבודה שלא כדין.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1

2

11. האם התובע זכאי לתוספת ספיגה בגין כל תקופת עבודתו?

3

4

א. בהקשר ל"תוספת ספיגה", בסעיף 26.971 לחוקת העבודה, שכותרתו:

5

"שכר עידוד לספיגת עבודה, פועלים בעבודות כפיים (פיזיות) שיעור

6

התוספת האחוזית", נקבע כי תוספת ספיגה מוענקת לעובדים בעבודות

7

כפיים פיזיות מתוך הכרה בצורך לעודד עובדים כאלה להתמיד

8

בעבודתם. התובע בתפקידו כלבורנט, אינו נמנה עם העובדים עליהם

9

חל הסדר זה, על כן הוא אינו זכאי לתוספת ספיגה.

10

11

סעיף 26.971 לחוקת העבודה, קובע כך:

12

13

"במגמה לקדם את שכרם של העובדים בעבודות כפיים

14

פיזיות מתוך הכרה בצורך לעודד עובדים כאלה,

15

המועסקים בשירותי הרשויות המקומיות – להתמיד

16

בעבודתם – לה נדרש מאמץ פיזי, כדי להמשיך ולקיים

17

השירותים, ובמגמה לאחד תנאי שכר ועבודה שווים לכלל

18

העובדים ברשויות המקומיות, המועסקים בעבודות

19

זהות, ומתן תמורה שווה של עבודה, ומתוך הכרה

20

שעובדים אלה זכאים, עקב שכרם הנוכחי לפיצוי הולם,

21

הוסכם בין מרכז השלטון המקומי ומרכז הסתדרות

22

הפקידים, על מתן גמול עידוד לעובדים בעבודות כפיים –

23

(פיזיות) בשיעור של עד 10% (עשרה) אחוז מהשכר

24

הכולל."

25

26

סעיף 26.973 לחוקת העבודה קובע, כי התוספת ספיגה משולמת לעובדים

27

במחלקות שבהם היה צמצום בכוח אדם, אך כמות העבודה נותרה בעינה.

28

29

"התמורה הנ"ל ניתנת גם על ספיגת המשרות של עובדים

30

(פועלים) שפרשו לגימלאות ו/או התפטרו מהעבודה

31

ברשות המקומית ובמקומם לא נתקבלו עובדים אחרים.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 וכן בספיגת משרות בעתיד, של עובדי כפיים, שיפרשו
2 לגימלה ו/או יתפטרו מהעבודה ושלדעת הרשות
3 המקומית אין צורך לאיישם בעתיד. סה"כ ספיגת
4 המשרות תהיה אף היא בשיעור של עד כדי 10%."

5
6 סעיף 26.975 לחוקת העבודה קובע על מי חלה התוספת, כאשר על
7 לבורנטים, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים, תוספת זו אינה חלה, ולכן התובע
8 אינו זכאי לתוספת ספיגה, כאמור לעיל;

9
10 "ההסדר חל: על פועלים מקצועיים ובלתי מקצועיים
11 המדורגים באחת מדרגות הדירוג (האחיד) לעובדי מינהל
12 ושרותים עד לדרגת השיא (לרבות הדרגה האישית) של
13 עיסוקם והמועסקים כפועלים בתפקידים כגון: מקצועות
14 המתכת, הבנין, הביוב, כבישים ומדרכות, חפירות,
15 ריצוף, חשמלאות ותאורת רחובות, שרברבות, נגרות
16 וסיוד ופועלי גינון..."

17
18 לאור האמור לעיל, תביעת התובע לתשלום תוספת ספיגה - נדחית.

19
20 12. מהו המועד הקובע לתשלום גמול השתלמות א', האם היום שקבעה הוועדה -
21 כיום תחילת זכאות, או מיום הגשת האישור בפועל לרשות המקומית ?

22
23 א. סעיף 26.831 (ג) לחוקה, קובע, כך:

24
25 "עובד אשר זכאותו תקבע על-ידי ועדת הגמול, יקבל
26 ממועד זכאותו אך לא לפני 1/8/88 תוספת "גמול
27 השתלמות".
28 תשלומים רטרואקטיביים ישולמו לעובדים עבור כל
29 חודש במחירי משכורת אותו חודש."
30





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 כאמור, על פי לשון הסעיף, זכאות התובע לגמול השתלמות תיקבע על ידי
 2 ועדת הגמול, ותוספת הגמול תשולם לעובד רטרואקטיבית.
 3 עיון בנספח ט' ל-ת/1, עולה כי וועדת הגמול של המרכז לשלטון המקומי,
 4 קבעה ביום 20.12.07 כי תחילת זכאות התובע לתוספת גמול השתלמות א',
 5 הינה ב-1.4.07.

6
 7 ב. אנו קובעים, כי התובע זכאי לתוספת גמול השתלמות א', החל ממועד
 8 זכאותו ב- 1.4.2007 כפי שקבעה וועדת הגמול (כפי שאף הבהירה המדינה
 9 - הנתבעת פורמאלית, בעניין זה).
 10 באשר לשיעור גמול ההשתלמות החודשי לו זכאי התובע, על הנתבעת לפעול
 11 בהתאם לסעיף 11.4 להסכם 1993, אשר קובע כך:

12
 13 "גמולי ההשתלמות א' ו-ב' יעודכנו החל מ- 1.4.94 לסך
 14 של 265 ₪, כל אחד, ויעודכנו על פי תוספות היוקר והשכר
 15 כפי שיונהגו מעת לעת. החל מדרגה 44 יהיה גמול
 16 השתלמות ב', סך של 265 ₪ בתוספת העדכוניים כאמור,
 17 או בשיעור 6% מהשכר המשולב, הגבוה מבין השניים".

18
 19 13. האם התובע זכאי להפרשי הוצאות נסיעה מעל לסכום של 155 ₪ לחודש,
 20 ששולם לו, ואם כן, באיזה סכום?
 21

22 א. התובע טען, כי במהלך כל תקופת עבודתו התגורר בירכא והיה על
 23 המועצה לשלם לו את הסכום היומי המקסימלי להשתתפות בהוצאות
 24 הנסיעה, כאשר לטענתו, עלות נסיעה בודדת בירכא הינה 5.5 ₪, היינו
 25 11 ₪ ליום, ובסה"כ 242 ₪ בחודש (התובע עבד 5 ימים בשבוע, לפי
 26 חישוב: 242 ₪ = 11 ₪ X 22 ימים בחודש).

27
 28 ב. במהלך ניהול התיק, ולאור הבהרת המועצה בקשר לתשלום הוצאות
 29 נסיעה של עובדיה, ניתנה החלטה ביום 17.12.2012, כי על המועצה
 30 לשלם לתובע, תוך 30 יום ממועד ההחלטה, הוצאות נסיעה מתחילת
 31 עבודתו ועד לחודש 4/12 - 155 ₪ לחודש (בתוספת הפרשי הצמדה





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

1 וריבית), וזאת בהתאם לסכום המשולם על ידה לכלל עובדיה. לפיכך,
2 נותרה עדיין המחלוקת, האם התובע זכאי להפרש החזר הוצאות נסיעה,
3 כפי שטוען, ולסה"כ להחזר הוצאות נסיעה חודשי בסך של 242 ₪.
4
5 ג. צו ההרחבה הכללי במשק בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה
6 לעבודה וממנה קובע בסעיף 3, כי:

7
8 "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו,
9 זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור
10 בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום
11 עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום
12 עבודתו".

13
14 ובסעיף 4 -

15
16 "הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל
17 באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום
18 מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של
19 מספר נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה כזה", כאשר
20 תקרת החזר הוצאות הנסיעה ליום עבודה נקבעת בצו
21 ומתעדכנת מעת לעת.

22 נפסק להלכה לא אחת כי חישוב החזר הוצאות נסיעה
23 נערך בהתאם לימי עבודה בפועל, אולם אם קיים מחיר
24 נסיעה מוזל באוטובוס או כרטיס מנוי חודשי, יחושב
25 ההחזר על בסיס כרטיס הנחה זה (ראה: דב"ע נד/28-2
26 אהרן זילברשטיין - שמחה כהן, תק-אר 96(1), 96(1996)).
27 כן ידועה ההלכה כי הנטל להוכחת השתתפות בהחזר
28 הוצאות הנסיעה מוטל על כתפי התובע (דב"ע נו/61-3
29 צדוק ויולט נ' גאולה בלדב ואסתר קורנפיין).
30





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 התובע הודה במהלך החקירה הנגדית, כי הגיע לעבודתו ברכבו הפרטי
2 (עמ' 17 שורה 7 לפי). על פי ההלכה הפסוקה זכאי הוא להחזר הוצאות
3 נסיעה, על פי עלות נסיעה ברכב ציבורי, גם כאשר העובד משתמש ברכבו
4 הפרטי (דב"ע נו/3-46 רונית עילם נ' אטלס שירותי כ"א בע"מ, פד"ע ל
5 65).

6 נזכיר, כי על התובע, נטל ההוכחה לשיעורם של החזר הוצאות הנסיעה
7 מביתו למקום העבודה וחזרה, התובע הציג לתיק בית הדין לוח תעריפי
8 נסיעה בודדת בתחבורה הציבורית, המאשר נכונות תעריפי הנסיעה
9 הנטענים על ידו וכי אכן היו הם הזולים ביותר בתקופה הרלבנטית (נ/5).
10 מר זיאד תקתוק - גזבר המועצה, העיד במסגרת חקירתו הנגדית, כי
11 בחודש 4/12 החליטה המועצה לשלם לעובדיה קצובת נסיעה חודשית
12 בסך 155 ₪ באישור משרד האוצר (עמ' 24 שורה 7 לפי), וזאת כאשר אין
13 תחבורה ציבורית עירונית בתוך הישוב, ואת שיעור ההשתתפות
14 בהוצאות הנסיעה עשו בהשוואה לעיר הסמוכה כרמיאל (שורה 16 בעמ'
15 24). מעבר לעובדה שהמועצה לא הביאה כל ראיה לאישור משרד האוצר
16 לשלם סכום מקסימלי בסך 155 ₪ בעבור הוצאות נסיעה של עובדיה
17 הגרים בירכא. ההחלטה לשלם סך של 155 ₪ קצובת נסיעה ניתנה רק
18 ב-חודש 4/12, לא ניטען ואף לא הוכח שיש להחלטה זו תחולה למפרע,
19 והיא חלה מחודש זה והלאה, לפיכך, אנו מקבלים את תביעת התובע
20 להפרשי הוצאות נסיעה חודשיים, מעבר לסך של 155 ₪, אשר שולמו לו.

21
22 על פי לוח תעריפי נסיעה בתחבורה ציבורית, עלות נסיעה בודדת הינה .ד
23 5.10 ₪, היינו 10.20 ₪ ליום, 224.4 ₪ לחודש (22 ימים בחודש, בממוצע),
24 בניכוי 155 ₪ ששולם לתובע בהתאם להחלטה כנ"ל. מכאן, שהתובע
25 זכאי להפרשי הוצאות נסיעה בסך 69.40 ₪ לחודש, ובסה"כ לסך של
26 5,066.20 ₪ לפי הפירוט כדלקמן :

27
28 מ- 2004 עד 2005 סך של 485.8 ₪ (התובע עבד 7 חודשים).
29 בשנים 2005-2011 סך של 4,580.40 ₪ (התובע עבד 11 חודשים בשנה,
30 כאשר בחופשת הקיץ שהה בחודש חופש - ראה : עמ' 17 שורה 21 לפי).
31





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

1 לאור האמור, אנו קובעים כי המועצה תשלם לתובע הפרשי הוצאות
2 נסיעה בסך של 5,066.20 ₪, בתוספת הצמדה וריבית ממועד מתן פסק
3 הדין, ועד יום התשלום המלא בפועל.
4

5 14. מהו שיעור פיצויי הלנת שכר, המגיע לתובע בגין האיחור בתשלום שכר,
6 ורכיבי שכר אשר לא שולמו כלל?
7

8 א. סעיף 17א לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר)
9 קובע:

10 "17א. (א) הזכות לפיצויי הלנת שכר, להבדיל משכר
11 עבודה, תתיישן אם לא הוגשה תובענה לבית
12 דין אזורי כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה
13 תשכ"ט-1969 (להלן - בית דין אזורי) תוך
14 שנה מהיום שבו רואים את השכר כמולן, או
15 תוך 60 ימים מהיום שקיבל העובד את השכר
16 שבו קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם, אולם
17 בית הדין האזורי רשאי להאריך את התקופה
18 של 60 ימים לתקופה של 90 ימים.

19 (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), אם הלן
20 המעסיק את שכרו של העובד, או חלקו, שלוש
21 פעמים בתקופה של שנים עשר חדשים
22 רצופים שבתוך שלוש השנים הרצופות
23 שלאחר יום תשלום השכר שבו קשור הפיצוי,
24 תהא תקופת ההתיישנות שלוש השנים
25 האמורות.

26 (ג) הוראות סעיף קטן (ב) לא יחולו על פיצויי
27 הלנת שכר שחלפה לגביהם תקופת
28 ההתיישנות של שנה האמורה בסעיף קטן
29 (א)."
30





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 11-02-19703

- 1 לאור ההוראה הקבועה בסעיף 17א(א) לחוק הגנת השכר, לפיה הזכות
2 לפיצויי הלנת שכר תתיישן תוך שנה מהיום שבו רואים את השכר כמולן,
3 מתקבלת טענת התובע לזכאותו לפיצויי הלנת שכר עבודה עבור
4 החודשים 11/2010 אשר שולמה ביום 8.3.2013 ושכר חודש - 12/2010
5 אשר שולם ביום 8.2.13.
6
- 7 נוכח קביעתנו דלעיל, כי המועצה נותרה חייבת לשלם לתובע הפרשי שכר
8 כתוצאה ממתח הדרגות אשר מזכה את התובע בשכר גבוה יותר, הרי
9 שאנו מקבלים את תביעת התובע לפיצויי הלנת שכר, ופוסקים כי על
10 המועצה לשלם לתובע פיצויי הלנת שכר בגין הלנת שכרו ומרכיבי שכר
11 החל מחודש 2/2010 (למעט הוצאות נסיעה, ביגוד והבראה), כאשר גובה
12 הפיצוי יהיה בסך כולל של 10,000 ₪.
13
- לסיכום**
- 14
- 15
- 16 15. לאור כל האמור לעיל במצטבר, אנו קובעים כי על המועצה לפעול כדלקמן:
17
- 18 א. על המועצה לעדכן את סולם מתח הדרגות של התובע, ובהתאם לכך את
19 שיעור משכורתו, החל משנת 2004, ולפעול בהתאם לסעיף 4ח לפסק דין
20 זה.
21
- 22 ב. על המועצה לעדכן את הרישומים אצלה, כך שיתווספו לזכות התובע 33
23 ימי חופשה.
24
- 25 ג. על המועצה לעדכן את הרישומים אצלה, כך שירשמו לזכות התובע כל
26 ימי המחלה שהוא זכאי לצבור בגין תקופת עבודתו אצלה, בניכוי ימי
27 מחלה שניצל.
28
- 29 ד. על המועצה לשלם לתובע בגין ביגוד, בהתאם להוראות סעיף 9א לפסק
30 דין זה.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 19703-02-11

- 1 ה. על המועצה לשלם לתובע בגין דמי הבראה סך של 9,184 ₪, בתוספת
- 2 ריבית והצמדה ממועד קבלת פסק דין זה, ועד מועד התשלום המלא
- 3 בפועל.
- 4
- 5 ו. על המועצה לשלם לתובע בגין גמול השתלמות א', בהתאם להוראות
- 6 סעיף 12 לפסק דין זה.
- 7
- 8 ז. על המועצה לשלם לתובע בגין הפרשי החזר הוצאות נסיעה סך של
- 9 5,066 ₪ בתוספת הצמדה וריבית, ממועד מתן פסק הדין ועד יום
- 10 התשלום בפועל.
- 11
- 12 ח. על המועצה לשלם לתובע פיצויי הלנת שכר בסך 10,000 ₪, וזאת בתוך
- 13 30 ימים, שאם לא כן, ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל
- 14 מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.
- 15
- 16 16. על הנתבעת לשלם לתובע שכ"ט עו"ד בסך של 7,500 ₪, בתוספת מע"מ, וזאת
- 17 בתוך 30 ימים, שאם לא כן, ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל
- 18 מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.
- 19
- 20
- 21 ניתן היום, כ"ב אדר תשע"ז, (20 מרץ 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
- 22

מר יהודה מילוא
נציג ציבור מעסיקים

נוהאד חסון, שופט
אב"ד

מר אליעשור שעבין
נציג ציבור עובדים

23
24
25

מס' תיק: 19703-02-11
תאריך: 20-03-2017
בית דין אזורי לעבודה בחיפה
פסק דין

