בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 67064-12-23

06 אוגוסט 2026

לפני :
כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר
נציגת ציבור (מעסיקים) גב' דליה קוטאי

<u>המבקש</u>: **יובל פרייברג**
ע"י ב"כ עו"ד א. כהן

נגד

<u>המשיבה</u>: **אלגד פיצה בע"מ**
ע"י ב"כ עו"ד ע. כרמי ברק ועו"ד מ. אמיר

<u>החלטה</u>

האם עלה בידי המבקש להניח תשתית עובדתית ומשפטית אשר תצדיק את ניהול תביעתו כנגד מעסיקתו לשעבר כתביעה ייצוגית בשם כלל עובדי המשיבה ? בשאלה זו נדרש בית הדין להכריע בשלב זה של ההליך.

<u>העובדות</u>:

1. אלגד פיצה [להלן : "המשיבה"] היא חברה בע"מ המפעילה בישראל כ – 60 סניפי פיצריה מכח היותה בעלת זיכיון של רשת "דומינוס פיצה" העולמית.
2. מר יובל פרייברג [להלן : "המבקש"] הועסק על ידי המשיבה בתפקיד "שליח" החל מיום 14/7/21 ועד לסיום עבודתו ביום 25/10/23 (בפועל הפסיק לבצע משמרות בחודש אוגוסט 2023). המבקש הועסק בתחילה בסניף אלוף שדה ברמת גן ולאחר מכן בסניף "בורוכוב" בגבעתיים, שניהם סניפים שפתוחים 7 ימים בשבוע, והמבקש עבד בהם במשמרות משתנות, בהתאם ל"סידור עבודה" שנקבע על בסיס שבועי.
3. ביום 31/12/23 הגיש המבקש כנגד המשיבה כתב תביעה ובקשה לאישור תובענה ייצוגית אשר לה שלושה ראשים :
4. **עבודה במוצ"ש** - המבקש טוען כי נפלו פגמים באופן בו המשיבה שילמה לעובדיה שכר בגין עבודה בשבת ובמוצאי השבת, וזאת בניגוד להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951.

5. **תוספת משלוחים** - המבקש טוען כי "תוספת משלוחים" ששולמה לו בתקופת עבודתו היא חלק מהשכר הרגיל ולפיכך היה על המשיבה לשלם בגינה גמול מיוחד בגין עבודה בשעות נוספות.
6. **דמי חגים** – המבקש טוען כי המשיבה נהגה שלא כדי,ן בעת ששילמה לעובדים שעבדו בימי חג שכר בשיעור 150% בלבד ולא 250%. לטענתו גם עובדים שלא עבדו בימי חג לא קיבלו דמי חגים מקום שלא עבדו בפועל ביום שלפני וביום שאחרי החג.
7. ביום 6/3/25 הגישה המשיבה את תגובתה לבקשה במסגרתה טענה כי לא עומדת לתובע עילת תביעה אישית וכי תביעתו אינה מתאימה לבירור כתובענה ייצוגית משלא הוכח כי רכיבי התביעה רלוונטים לכלל עובדי המשיבה בתפקידים השונים, כאשר קבוצת השליחים מונה כ ולפיכך עילות התביעה אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה, ובנסיבות העניין יש מקום לכל היותר לפצל את הדיון בעילות השונות.

<u>דיון והכרעה</u>

<u>תובענה ייצוגית – המסגרת הנורמטיבית</u>

8. תובענה ייצוגית הינה כלי משפטי ייחודי, במסגרתו "**תובע אחד (או מספר תובעים) תובע בשם קבוצה של יחידים בגין פגיעה (בעלת אופי דומה) שכל אחד מבני הקבוצה נפגע מהפרת חובה בעלתי אופי זהה כלפיו**"[1].
9. ב<u>עע"ע 6540-10-10</u> **יבגני גולוב נ'** אלטרנטיבה **שירותי אבטחה בע"מ** [פורסם בנבו] (12.1.2012) נפסקו הדברים הבאים:

> **"ביסוד התביעה הייצוגית מונחים שני אינטרסים מרכזיים. הראשון שבהם הינו אינטרס הפרט, אשר לולא הסדר ייחודי זה לא היה ממשש את זכותו בשל שוויה הנמוך של תביעתו, עלויות ניהולה או מחסומי תביעה אחרים. האינטרס הנוסף הינו אינטרס הציבור, להביא לאכיפת הדין כמו גם להרתעה מפני הפרתו, תוך יעילות, חיסכון במשאבים ואחידות... התובענה הייצוגית מקדמת לפיכך את זכות הגישה**

[1] <u>רע"א 4556/94</u> **טצת נ' זילברשץ**, פ"ד מט(5) 554 (1996).

לערכאות המשפטיות, בעיקר של סוגי אוכלוסיות המתקשים לפנות אליהן כיחידים (סעיף 1 לחוק).

בצד יתרונותיה של התובענה הייצוגית, הכיר המחוקק גם בסכנות הנובעות ממנה, והציב משוכות שונות בדרכם של תובעים המבקשים לברר את תביעתם בדרך של תובענה ייצוגית. בשלב בירור הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית על בעל בית הדין לבחון לפיכך אם התביעה עומדת בתנאים להגשת תובענה ייצוגית, כפי שנקבעו על ידי המחוקק במסגרת חוק תובענות ייצוגיות וכפי שפורשו בהלכה הפסוקה"

10. לשם אישור תביעה כתובענה ייצוגית, על בית הדין לבחון מספר עניינים:

א. יש לבדוק האם התביעה כלולה בתוספת השניה לחוק. סעיף 3(א) לחוק קובע: **"לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השנייה או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית..."**

ב. יש לבדוק האם עומדת למבקש עילת תביעה אישית כנגד המשיבה. על פי סעיף 4(א) לחוק, רשאי להגיש תובענה ייצוגית **"אדם שיש לו עילה בתביעה או בעניין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם – בשם אותה קבוצה"**.

ג. יש לבדוק האם מתקיימים התנאים הנקובים בסעיף 8 לחוק אשר לשונו:

"8(א) בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית אם מצא שהתקיימו כל אלה:

(1) התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה.

(2) תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין.

(3) קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת: הנתבע לא רשאי לערער או לבקש לערער על החלטה בעניין זה.

(4) קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב".

11. אין חולק כי עילות התביעה נשוא ההליך דנן כלולות בתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות אלא שהמחלוקת בין הצדדים מתמקדת בשאלה האם עלה בידי המבקשים להוכיח כי עומדת להם עילת תביעה אישית והאם מתקיימים יתר התנאים לאישור תובענה ייצוגית המנויים בסעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006.

קיומה של עילת תביעה אישית

עבודה במוצאי השבת

טענות הצדדים

12. אין חולק כי המשיבה משלמת לעובדיה המועסקים במשמרת מוצ"ש שכר שעתי רגיל (100%) בגין שעות העבודה במוצ"ש. "שעות שבת" משולמות רק לעובדים אשר מועסקים בטווח 25 השעות שבין "כניסת השבת" ל"יציאת השבת". את טווח השעות שנחשבות שעות שבת המשיבה חישבה תוך אבחנה בין שעון קיץ שבו לשיטתה שעות השבת הן משעה 17:00 ביום שישי עד שעה 18:00 ביום שבת, לבין שעון חורף שבו כניסת השבת היא בשעה 16:00 ויציאתה למחרת בשעה 17:00.
13. המבקש טוען כי בהסכם העבודה שנמסר לו נקבע כי יום המנוחה השבועי של העובד הוא יום שבת (סעיף 3.6 להסכם). בהיעדר החרגה מפורשת של שעות מוצאי השבת, ובהתאם להלכה הפסקה, יש לפרש את המונח "יום שבת" כיום לוח מלא. על כן, יום המנוחה נמשך במוצאי שבת עד לחצות הלילה, והעובדים זכאים לשכר עבודה בשבת (בשיעור 150%) עבור שעות העבודה במוצ"ש.
14. לטענתו, במקרים רבים הוא נדרש לעבוד בימי שישי עד שעות הלילה המאוחרות (או לפנות בוקר של שבת), ולאחר מכן נקרא לעבוד ביום שבת ובמוצאי שבת. מאחר שלא ניתנה לו מנוחה שבועית רצופה בת 36 שעות (ואף לא מנוחה מקוצרת של 25 שעות) לפני תחילת עבודתו במוצאי השבת, הרי שעל פי פסיקת

בית הדין הארצי, העבודה במוצאי שבת נחשבת כעבודה במנוחה שבועית המזכה בשכר מוגדל.

15. המשיבה טוענת כי על פי מסורת ישראל והפסיקה, השבת מוגדרת משקיעת החמה ביום שישי ועד צאת הכוכבים ביום שבת – קרי, טווח של 25 שעות בלבד. מוצאי שבת הוא זמן חול, לכל דבר ועניין (לצרכי מסחר, שירותים וכו'), ועל כן עבודה במוצ"ש אינה מהווה עבודה בטווח שעות השבת ואינה מזכה בתעריף שבת.

16. לטענתה, עובדיה מועסקים במשמרות, ובהתאם לתקנות שעות המנוחה השבועית (עבודה במשמרות), מותר כי המנוחה השבועית שלהם תעמוד על 25 שעות רצופות בלבד (במקום 36 שעות).

17. לטענת המשיבה היא מפעילה בית אוכל ומעסיקה עובדים בשבת מכוח היתר כדין. בהתאם לחוק ולהיתר, העובדים מקבלים תשלום מוגדל של 150% עבור שעות עבודתם בתחום השבת עצמה, ובנוסף ניתנת להם מנוחת פיצוי במהלך השבוע (בפועל העובדים לא עבדו 7 ימים בשבוע).

18. קבלת דרישת המבקש לתשלום שכר שבת במוצ"ש תביא למצב אבסורדי של כפל פיצוי: העובד ייהנה פעם אחת ממנוחת פיצוי (הניתנת לו בגין עבודתו בשבת) ופעם שנייה מתעריף שבת מוגדל במוצ"ש, למרות שעבודתו במוצ"ש אינה חלה בשבת עצמה והוא כבר פוצה כדין על העסקתו במנוחה השבועית.

19. העובדים ידעו והיו מודעים היטב (והדבר אף נמסר להם והוסבר להם על ידי המנהלים) כי שעות העבודה במוצאי שבת אינן מזכות בתעריף שבת של 150%, וכי תעריף השבת חל רק על 25 השעות של השבת עצמה.

אשר לעמדתנו

20. סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר את זמן המנוחה השבועית של העובד, וכך נקבע:

"7. (א) לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד.

(ב) המנוחה השבועית תכלול -

(1) לגבי יהודי - את יום השבת;

(2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו".

21. סעיף 8 לחוק מסמיך את מחוקק המשנה לקצר את תחום המנוחה השבועי בעבודות מסוימות, באופן שלא יפחת מעשרים וחמש שעות, כדלהלן:

"8. שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודות מסויימות, מנוחה שבועית שתחומה פחות משלושים ושש שעות, אך לא פחות מעשרים וחמש שעות רצופות. דין המנוחה השבועית שתיקבע בתקנות לפי סעיף זה כדין המנוחה השבועית לפי סעיף 7".

22. 64. מכוח סעיף 8 הותקנו תקנות שעות המנוחה השבועית (עבודה במשמרות) (מס' 2), תשי"ב-1952 (להלן - **תקנות עבודה במשמרות**). בתקנה 1 נקבע כי:

"מותר שהמנוחה השבועית לעובדים במשמרות תהיה:
(1) במפעלים בהם נעשית העבודה בשלוש משמרות - בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות;
(2) במפעלים בהם נעשית העבודה בשתי משמרות - אחת לשבועיים - בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות".

23. בפסק הדין בבע"ע 402/07 ניצנים – חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ – יאיר חודאדי [פורסם בנבו] (19.1.10) (להלן - ענין ניצנים) נקבע כי החלתן של תקנות עבודה במשמרות טעונה פעולת השלמה (כגון באמצעות חתימה על הסכם קיבוצי אשר יקבע את תחום השעות), ובהעדרה נותר תחום המנוחה השבועית 36 שעות. בהמשך לכך נקבע בענין ניצנים כי" אין לקבל את טענת החברות כי המנוחה השבועית לעובד היהודי מסתיימת בהכרח עם צאת השבת. אם לא קדמה לעבודה במוצאי שבת הפסקה רצופה בת שלושים ושש שעות, כי אז תחשב העבודה במוצאי שבת כעבודה במנוחה שבועית)"...לענין משמעותה של הלכת ניצנים ראו גם עסק (ארצי) 16288-07-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה במרחב אילת - חברת נמל אילת בע"מ [פורסם בנבו] (27/12/17).

24. משלא נטען כי חל על הצדדים דנן הסכם קיבוצי המקצר את יום המנוחה ומעמידו על 25 שעות הרי שיום המנוחה של המבקש מנה 36 שעות, וככל שנדרש לעבוד בטווח 36 שעות שלפני מוצ"ש הוא זכאי לגמול מיוחד בגין עבודה במוצאי שבת.

25. לנוכח האמור לעיל, מקום שלא קדמה להעסקת המבקש במוצ"ש מנוחה בת 36 שעות, הוא היה זכאי לגמול בשיעור של 150% (לפחות) לכל שעת עבודה בשבת, וזאת אף מבלי להדרש לנוסח הסכם העבודה ולהסכמות בפועל כפי שנהגו בין הצדדים.

26. בפסק הדין בתיק ע"ע (ארצי) 9623-02-18 מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ - לבן דדיאשוילי (נבו 7.4.2020) נדונה השאלה האם העובדה שהמבקש עבד בתוך תחום ה"שבת" וקיבל גמול בגין עבודה בשעות נוספות מאיינת את זכאותו לתמורה מיוחדת בגין עבודה במוצ"ש, ונעשתה אבחנה בין מקרים שונים בהתבסס על נוסח ההודעה לעובד שנמסרה, וכך נקבע"

> **"במקרה דנן, הנחת המוצא כי משך יום המנוחה השבועי הוא 36 שעות, שכן בהתאם לקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לא בוצעה פעולת השלמה כדין. בענייננו, לא ניתנה לעובד הודעה לעובד המבהירה את יום המנוחה השבועי, וכעולה מהטעם השני שמנה בית הדין האזורי בפסק דינו "המשיבהלמעשה בוחרת מה תהא תחילת שעות המנוחה השבועית באופן שרירותי, בדרך המטיבה עמה לצורך חישוב גמול מנוחה שבועית. מניין שעות המנוחה השבועית אינו נגזרת של המועד בו סיים המבקש את עבודתו ביום שלפני כן, אלא נגזר מהוראות החוק ומכניסת וצאת השבת ועליו להיעשות לטעמנו בהתאמה לשעות אלו". במצב דברים כזה, ובהעדר הודעה לעובד, בהתאם להלכה בענין איליאסייב נותרה על כנה ההנחה כי יום המנוחה השבועי הוא יום השבת כיום לוח, קרי כולל מוצאי שבת. משכך, בנסיבות הענין, בדין חויבה את המעסיקה בתשלום גמול מנוחה שבועי בגין העבודה במוצאי שבת."**

27. בענייננו, עיון בהסכם העבודה שנחתם עם המבקש מעלה כי כל שנכתב בו לעניין יום המנוחה של העובד הוא "יום המנוחה ע"פ דתך/בחירתך הנו שבת."[2] לא הונחו בפנינו "דוח"ות הנוכחות" כפי שנמסרו לתובע בזמן אמת[3], ולא ניתן לקבוע האם בנסיבות דנן יש לסייג את ההלכה שנקבעה בעניין איליאסייב, ולקבוע כי בנסיבות דנן אומד דעתם של הצדדים היה כי יש ליתן למונח שבת משמעות בזיקה למורשת ישראל (מכניסת השבת ועד צאתה) ולא לפי הגדרת

[2] ראה סעיף 3.6 להסכם

[3] המסמך שצורף לחוות הדעת מטעם המבקש נחזה כ"עיבוד" של דוחות הנוכחות.

"יום" בחוק הפרשנות, ועניין זה (שאלת הזכאות לשעות שבת במוצ"ש כאשר ניתנה לעובד מנוחה בת 36 שעות) ישאר לשיקול דעתו של המותב שידון בתיק לאחר שמכלול המסמכים יוצגו לפניו.

28. עוד אזכיר כי בין הצדדים יש מחלוקת בשאלה האם שעות הכניסה ויציאת השבת צריכות להיות מחושבות בכל סופשבוע ובכל סניף בנפרד בהתאם לפרסום באיזה מהמקורות המוסמכים על פי מורשת ישראל (או לחילופין ביצוע בקירוב תוך עדכון השעות על בסיס חודשי), או שמא ניתן להסתפק, כפי שעושה המשיבה, באימוץ שני טווחים של שעות שבת האחד בשעון החורף והאחר בשעון הקיץ (לא הובהר באיזו אופן נקבע טווח השעות).

29. למיטב ידיעתי, עד היום פסיקת בית הדין לעבודה לא נדרשה להכריע בין מסורות שונות (החזון איש / רבנו תם) לעניין מועד כניסת ויציאת השבת, ותחת זאת התיחסה לטווח השעות שבין שקיעת החמה ביום שישי לבין צאת הכוכבים ביום שבת.

30. לדידנו, בנסיבות בהן קיימת אבחנה בין מסורות שונות, ממילא אין מקום לחייב את המשיבה להכריע ביניהן ולבצע בדיקה מדי שבוע ביחס לכל סניף בנפרד, אלא שניתן להסתפק בביצוע בקירוב, ובלבד שלא יהיה בו לקפח את העובדים.

31. עם זאת, עיון בטווח "שעות השבת" שאימצה המשיבה, בפרט ביחס לשעון קיץ (לפי שיטתה משעה 17:00 ביום שישי עד שעה 18:00 בשבת) איננו מתיישב עם המציאות האסטרונומית שהיא בבחינת ידיעה שיפוטית שלפיה שעות יציאת וכניסת השבת בקיץ מאוחרות באופן משמעותי. לא מן הנמנע שטווח השעות שאומץ על ידי המשיבה, קשור בדרך כזו או אחת לכך שיותר עובדים מועסקים בסניפי המשיבה בצאת השבת ובשעות הסמוכות לצאת השבת (בגינן המשיבה לא שילמה גמול מיוחד) מאשר עובדים שהועסקו ביום שישי לאחר כניסת השבת (בסניפים "לא כשרים" בלבד). ודוק, התחשיב של המבקש לפיו בחישוב כולל בשל מועדי השבת שאימצה המשיבה שולם לו גמול בחסר, לא נסתר.

32. לנוכח כל האמור לעיל, אנו סבורים כי עלה בידי המבקש להוכיח לכאורה כי עומדת לו עילת תביעה אישית בגין אי תשלום גמול כדין בגין עבודה במוצ"ש, בהתאם למפורט לעיל.

<u>תוספת משלוחים</u>

33. בהסכם העבודה שנחתם עם המבקש ביום 14/7/21 אין כל התייחסות ל"תוספת משלוחים" או לתוספת אחרת מעבר לתשלום שכר מינימום.

34. לתצהיר המבקש צורפה הודעת ווצאפ שנשלחה אליו כחודשיים לאחר תחילת עבודתו, ביום 21/9/2021 (בעת התפרצות הגל השני של מגפת הקורונה) בה נמסר לו כי בעקבות תחילת גביית "דמי משלוח" מהלקוחות: "**...כל שליח מקבל לפי כמות משלוחים שהוא עושה. זאת אומרת שכל שליח מקבל 3 ₪ באמצע שבוע לכל משלוח שהוא עושה ו- 4 ₪ בשישי שבת.**

35. עיון בתלושי השכר מעלה כי החל מחודש ספטמבר 2021 מדי חודש שולם לתובע "בונוס משלוחים" בסכום משתנה.

36. אין מחלוקת כי החל מחודש אפריל 2023 (בסמוך למועד העלאת שכר המינימום במשק) המשיבה שינתה את מתכונת תשלום "בונוס משלוחים" והעמידה אותו על 2 ₪ למשלוח (בין אם בוצע ביום חול ובין אם בשבת).

37. החל מחודש מאי 2024 נערך שינוי נוסף, כך שרק עובדים שעבדו לפחות 30 שעות בחודש יהיו זכאים לבונוס משמרות.

38. בשים לב למועד סיום העסקתו של המבקש שינוים במתכונת ההתקשרות אשר נעשו על ידי המשיבהלאחר חודש אוגוסט 2023 לא ידונו במסגרת ניהול ההליך דנן.

39. לטענת המבקש התשלום ששולם עבור כל משלוח ("בונוס משלוחים") הוא "שכר" המשולם לפי "כמות התוצרת", ולפיכך הוא חלק מה"שכר הרגיל" לצורך חישוב שכר עבודה בשבת, בחג וגמול שעות נוספות גם בעד רכיב תשלום זה. המבקש מציין כי מדובר בתשלום קבוע המשולם ללא תנאי נוסף מלבד ביצוע המשלוח עצמו, והוא מהווה חלק משמעותי משכר השליחים (למעלה מ-25%).

לטענת המבקש, על פי חוות דעת המומחית מטעמו, על המשיבה לשלם לו סך של 698 ₪ (קרן) בגין אי תשלום שכר שבת, חג וגמול שעות נוספות עבור רכיב זה.

40. לטענת המשיבה, בונוס המשלוחים אינו מהווה חלק מהשכר אלא שהוא תוספת אותנטית המהווה "תמריץ על מאמץ מיוחד" ובונוס לשם עידוד יעילות, הספק וחריצות, ולכן אין חובה לכלול אותו בשכר הקובע. המשיבה מדגישה כי המבקש היה עובד שעתי ששכרו שולם לפי יחידות זמן ולא לפי תוצרת, וכי הוא קיבל תשלום מלא עבור עבודה בשעות נוספות, ימי מנוחה וחגים בהתחשב בשכרו השעתי. המשיבה מציינת כי לפנים משורת הדין ועל מנת להיטיב עם השליחים, היא לקחה את התשלום בחשבון לצורך ביצוע הפקדות פנסיוניות וחישוב פיצויי פיטורים, ואין להציג זאת לחובתה.

המשיבה מבהירה כי תנאי הבונוס ואופן תשלומו נתונים לשיקול דעתה הבלעדי והשתנו לאורך תקופת העבודה, כאשר בתקופה שבין ספטמבר 2021 למרץ 2023 זכו השליחים לתעריף מוגדל של 33.3 % בסופי שבוע (4 ₪ לעומת 3 ₪). באשר לרף ה-30 שעות שהונהג מחודש מאי 2024, המשיבה דוחה את הטענה כי מדובר בתנאי פיקטיבי, ומציגה כדוגמה את חודש ינואר 2025, שבו 62 שליחים מתוך 260 לא הגיעו להיקף שעות זה וממילא לא היו זכאים לבונוס. לשיטתה, ככל שתוכר עילת הבונוס כרכיב שכר, הרי שיש לבחון אותה לכל המוקדם מחודש אפריל 2023, מועד שבו בוטלה ההפרדה בתשלום בין ימי חול לסופי שבוע.

אשר לעמדתנו

41. סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כדלקמן:

16. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל.

היה שכרו של עובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעסיק בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות

שלמעלה משתים – לא פחות מ-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

42. דהיינו כאשר התמורה משולמת (כולה או חלקה) על בסיס תוצרת, ובעניינו תגמול לפי מספר המשלוחים שבוצעו, הרי שבהתאם להוראות הדין יש להבחין בין התמורה בגין "משלוח" שבוצע בשעות העבודה הרגילות, לבין התגמול בגין "משלוח" שבוצע ב"שעות הנוספות".

43. לדידנו, בשים לב לתקופת הזמן הארוכה שבה שולם בונוס משלוחים, הוא הפך לחלק מהסכם העבודה הרגיל של העובדים והעובדה שמלכתחילה נוסף לשכר על פי החלטה חד צדדית של המעסיק, בתקופת התפרצות גל של מגפת הקורונה, על מנת לגייס עובדים ולשמר עובדים בתקופה בה נזקקו להם באופן מוגבר, כמו גם העובדה שלאחר כשנה וחצי המעסיק הפחית את גובה התגמול לכל משלוח איננה משנה את האופי של התוספת כחלק מ"השכר הרגיל" בתקופה בה שולמה התוספת, במשך חודשים ארוכים ולא באופן חד פעמי.

44. בפסק הדין בע"ע (ארצי) 7386-02-16 קסטרו מודל בע"מ – אור שחם [נבו] (14/5/18)[להלן: "עניין קסטרו"] נכתב:

"קביעה כי העמלה בעד מכירה שבוצעה בשעת עבודה רגילה זהה לעמלה בעד מכירה שבוצעה בשעת עבודה נוספת או במנוחה שבועית עלולה לפגוע באחד האמצעים להגשמת תכלית חוק שעות עבודה ומנוחה - ייקור עלות העסקתו של עובד בשעות נוספות ובמנוחה שבועית."

לאור האמור הותוו אמות מידה עת נבחנת השאלה אם יש לראות בעמלה חלק מהשכר כאמור בסעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה וכך נכתב:

"המסקנה העולה מהאמור לעיל היא שלא ניתן לקבוע באופן גורף כי עמלת מכירה היא חלק מ"השכר הרגיל" לעניין סעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ויש לבחון כל מקרה לגופו בהתאם לנסיבותיו, ובכלל זאת: המנגנון המוסכם לתשלום עמלה – כגון האם משולמת עמלה בעד כל עסקה או בעד עסקאות שמעבר לרף מסוים? סוג העסקה שבעדה משולמת העמלה – האם מדובר בעסקה שנערכת באופן ממוקד, שניתנת לאיתור בזמן ובמקום, או בעסקה שקשירתה מתמשכת על פני פרק זמן ארוך? שיעור מרכיב העמלה בשכר – האם משולם לעובד שכר בסיסי ועליו מתווספת העמלה, או כל שכרו של העובד מורכב מעמלות, ומה השיעור היחסי של העמלה בשכרו הכולל של העובד."

45. בעניינו התשלום של "בונוס משלוחים" בוצע בגין כל משלוח, ללא התניה מיוחדת. מועד ביצוע המשלוח ברור, וניתן לקשור אותו לשעות רגילות או לשעות נוספות / שעות שבת כפי שאף עולה מהמתכונת הראשונה שהנהיגה המשיבה, שבה התגמול בגין משלוח בשבת היה גבוה ב 33% מהתגמול בגין משלוח ביום חול (ודוק, התשלום המוגדל הנ"ל איננו מספק, שכן לפי הוראות הדין ככל שהתשלום למשלוח בגין יום חול עמד על 3 ₪ התשלום בשבת היה צריך להיות בשיעור 150% דהיינו 4.5 ₪ למשלוח לכל הפחות). התגמול החודשי ששולם לתובע בגין רכיב "בונוס משלוחים" נע בין כמה מאות שקלים לבין כ 1,500 ₪ בחודש. המבקש העריך בתצהירו כי מדובר בלמעלה מ25% מהשכר, והערכתו זו לא נסתרה.

46. לנוכח האמור לעיל, אנו סבורות כי עלה בידי המבקש להוכיח לכאורה כי עומדת לו עילת תביעה בגין חוסרים בתשלום גמול עבודה בשעות נוספות ובשבת בגין "בונוס משלוחים" אשר היה חלק מהשכר הרגיל, וכי עילת תביעה זו משותפת לו וליתר עובדי המשיבה שעבדו בתפקיד שליחים וקיבלו בונוס משלוחים.

<u>דמי חגים</u>

47. בתקופת עבודתו של המבקש חלו מספר ימי "חג" בחלקם המבקש עבד ובחלקם לא עבד.

48. אין חולק כי בגין שעות העבודה שהמבקש ביצע בימי חג שולם לו שכר בשיעור 150% ובין הצדדים יש מחלוקת בשאלה האם היה על המשיבה לשלם לתובע שכר בשיעור 250% בגין עבודתו בחג.

49. כאשר המבקש לא עבד ביום חג המשיבה שילמה לו דמי חגים באופן חלקי, לטענתה מאחר שלא עבד ביום שלפני וביום שאחרי החג.

50. המבקש טוען כי המשיבה מפרה את הוראות הדין בכך שאינה משלמת "דמי חג" לעובדים שהועסקו בחג אך לא עבדו יום לפני או ויום אחרי החג, וכן כי היא משלמת דמי חגים בחסר לעובדים שלא הועסקו בחג.

51. לטענתו, עובד שעתי המועסק בחג מתוך "כורח" זכאי לקבל דמי חג (בשיעור של 100% משכרו) בנוסף לתמורה שהוא זכאי לקבל עבור יום עבודתו (בשיעור של 150%), ובסך הכל לקבל שכר השווה ל-250% משכרו. הוא מוסיף ומציין כי

המשיבה היא שקובעת את המשמרות ואת סידור העבודה בהתאם לצרכיה, ולכן העבודה בחג נעשית מתוך כורח.

52. כמו כן, המבקש טוען כי מאחר שהמשיבה קובעת את המשמרות וממילא קובעת האם העובד יעבוד יום לפני או יום אחרי החג, עליה לשלם לעובדים דמי חג גם בעבור ימי חג בהם לא עבדו כלל. לטענתו, הנטל להביא "ראיה לסתור" את טענת ה"כורח" רובץ כולו לפתחה של המשיבה.

53. לפי חוות הדעת מטעמו, נותרו חמישה ימי חג שבהם עבד ולא שולמו לו בגינם דמי חגים (בשווי של 785 ש"ח), וכן ארבעה ימי חג שבהם לא עבד ובגינם מגיע לו תשלום נוסף בגין דמי חגים (בסך של 597 ש"ח).

54. המשיבה טוענת כי היא פועלת כדין ואף לפנים משורת הדין, ואינה חייבת בתשלום תוספת דמי חג למי מעובדיה שלא עמד בתנאי הסף הקבועים בצו ההרחבה.

לפי המשיבה, תנאי לזכאות של עובד שעתי לקבלת דמי חג הוא ותק של 3 חודשים במקום העבודה ועבודה יום לפני ויום אחרי החג (אלא בהסכמת המעביד), ועל כן עובד שלא עבד בימים אלה אינו זכאי לתשלום דמי חג (הגם שהיא אימצה גישה מיטיבה ושילמה דמי חג באופן חלקי).

55. המשיבה מבהירה כי עובד שעמד בתנאי הסף ועבד בחג מקבל תעריף מוגדל של 250% (הכולל תוספת של 100% דמי חג), בעוד שעובד שלא זכאי לדמי חג ומועסק בחג מקבל תשלום של 150% בלבד עבור עבודתו. היא מציינת כי גם המבקש בעצמו קיבל דמי חגים בשיעור 250% בחג שבועות בשנת 2023 כאשר עבד ביום שלפני וביום שאחרי.

56. המשיבה מדגישה כי היא אדישה לשיבוץ המשמרות ואינה כופה עבודה בחגים, שכן השליחים משבצים עצמם על דעתם בלבד ומעוניינים בכך בשל השכר הגבוה. לדבריה, טענת המבקש כי כל עובד שעתי זכאי לדמי חגים ללא תנאי מהווה "תקיפה עקיפה" של צו ההרחבה והחלטת הרגולטור, דבר שאינו אפשרי במסגרת הליך ייצוגי.

57. לבסוף, המשיבה טוענת כי שאלת ה"כורח" מצריכה הכרעה עובדתית פרטנית ביחס לכל עובד ועובד, ולכן העילה אינה מתאימה להידון במסגרת הליך של תובענה ייצוגית.

אשר לעמדתנו

58. סעיף 7 לצו דמי החגים, קובע כך:

> **"א. עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).**
>
> **עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.**
>
> **ב. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד בעבור ימי חג."**

59. בפסק הדין בתיק ע"ע (ארצי) אילי"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים – מיכאל מוחדינוב (1/6/20) בית הדין הארצי לעבודה הבחין בין המקור הנורמטיבי מכוחו זכאי עובד בשכר לתשלום "דמי חגים" (צו הרחבה), לבין המקור הנורמטיבי לזכאותו לתשלום גמול מיוחד בגין עבודה בימי חג (חוק שעות עבודה ומנוחה, פקודת סדרי שלטון ומשפט). בית הדין עמד על תכליתם של המקורות הנורמטיבים וצרופם, וקבע כי עובד יומי שעבד ביום חג, זכאי לתשלום של 150% עבור עבודתו ביום המנוחה, **ובנוסף לכך** זכאי לתשלום 100% בגין דמי חגים. בהליך שם מדובר היה בעובד במשרה מלאה ולכן נקבע כי הזכאות היא בשיעור 250% בגין עבודה ביום חג.
ודוק, עובד שמועסק במשמרות, ובהיקף משרה חלקי, לא יהיה זכאי לתשלום בשיעור 250% בגין עבודתו בחג, אלא לתשלום בשיעור 150% בגין העבודה בחג, ובנוסף לכך, לתשלום "דמי חגים" שישולמו בהתאם להיקף משרתו הממוצע בשלושת החודשים שקדמו לחודש בו חל החג.

60. עוד נקבע בעניין אילי"ן כי:

> **"בהעדר ראיה לסתור, העבודה בחגים הייתה לא מתוך בחירה של העובד, אלא מתוך כורח, שאם לא כן, בית הדין לא היה מזכה את העובד היומי, שבחר לעבוד בימי חגים, גם בדמי חגים כדי להגדיל את שכרו. עקרון זה, כמו גם העיקרון לפיו תשלום דמי חגים, נועד להבטיח**

שעובדים שעתיים יזכו במנוחה בימי החגים - מבלי ששכרם יגרע כתוצאה מכך - נכונים גם לגבי צו ההרחבה הכללי לדמי חגים...."

"בהקשר לכך חשוב להדגיש, כי העסקה מכוח כורח, בהעדר ראיה לסתור, היא גם במצב שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש את בקשותיהם, העדפותיהם או משמרות ספציפיות שבהן אין באפשרותם לעבוד. בסופו של יום, גם סידור עבודה שכזה, הוא סידור שבו המעסיק (או מי מטעמו) הוא זה שקובע אם העובד יעבוד בחג אם לאו, וגם אם יש בכך התחשבות ברצונו של העובד, אין לקבוע כי מדובר בעובד שהעדיף לעבוד בחג. זאת, כל עוד אין מדובר בסידור עבודה המקבל את בקשות העובדים כלשונם, וללא שיקול דעת ובחירה סלקטיבית של המעסיק, וכל עוד לא הוכח שבנסיבות מקרה מסוים אכן כך היה, דהיינו שמדובר במקרה שבו הייתה זו בחירה מוחלטת של העובד לעבוד בחג. כללם של דברים הוא, כי כל עוד לא הוכח על ידי המעסיק אחרת (שהנטל הוא עליו בעניין זה) הרי שגם אם השיבוץ נעשה בשיתוף עם העובדים ובהתחשב בבקשותיהם והעדפותיהם, בסופו של דבר, המעסיק הוא זה שקובע את סידור העבודה ומסכים לו, ועל כן נראה בכך "כורח" לצורך הזכאות לדמי חגים."

61. על רקע האמור בע"ע (ארצי) 33793-12-16 **עתליה אביגל - באג מולטיסיסטם בע"מ** (נבו 6.12.2020) נכתבו דברים הבאים, היפים גם לענייננו:

"לאור נסיבות העניין והנפסק בעניין איל"ן, דעתנו היא כי קמה למערערים, ודאי במידת ההוכחה הנדרשת בשלב הבקשה לאישור, עילה אישית לתשלום דמי חגים. ונסביר. ראשית, על פי פסק הדין בעניין איל"ן, כשעסקינן בעובדים שעתיים המועסקים במשמרות משתנות (משתנות הן בהיבט מספר המשמרות מדי שבוע/חודש והן בהיבט הימים בשבוע שבהם הן מבוצעות), כמו המערערים בענייננו-אנו, גם אם לא נפגע היקף המשמרות שלהם וממילא לא נפגע שיעור שכרם בחודש שחל בו חג ביחס לחודש נטול חגים, הם זכאים לדמי חגים, וזאת מהנימוקים המפורטים בעניין איל"ן. בעניין איל"ן יש מענה גם לטענת המשיבה כי שיבוץ המערערים למשמרות, לרוב בהתאם לבקשותיהם, שומט את יסוד הכורח. שנית, ספק בעינינו אם העובדה שבענייננו הועסקו המערערים שלא בהיקף של 6-7 משמרות בשבוע כפי שהיה בעניין איל"ן, כי אם בהיקפים משתנים של משמרות מדי שבוע ובימים שונים מדי שבוע, משנה מהתוצאה בעניין זכאותם לתשלום דמי חגים באופן יחסי להיקף המשרה שלהם, הן עבור ימי חג שבהם לא עבדו והן עבור ימי חג שבהם עבדו (האחרונים, דהיינו מי שעבדו בפועל בחג, זכאים בנוסף לשכר עבודה בשיעור של 150%). נעיר כי המשיבה הציגה את תכלית דמי החגים ככזו שנועדה להביא את העובד לאותה רמת שכר שהיתה לו בחודשים שבהם לא חלו חגים, אלא שזו הצגה חלקית. התכלית במלואה היא לא רק שמירה על רמת השכר, אלא שמירה

על רמת השכר תוך מתן אפשרות לעובד לזכות במנוחה בימי החגים תוך קבלת תחליף הכנסה".

62. בעניינו עיון בתלושי השכר ובדוחות הנוכחות של המבקש מעלה כי בחודש אפריל 2022 שבו חלו שני ימי חג פסח שבהם המבקש לא עבד, **לא** שולמו לתובע דמי חגים. המבקש אמנם לא עבד ביום שלפני וביום שאחרי החג, ואולם מדובר בחג פסח שבו ניתן להניח כי בשים לב למהות העיסוק של המשיבה ההעדרות בימים שלפני ואחרי החג היתה בעיקרה התאם לשיקולי המעסיק.
63. נזכיר בהקשר זה, כי גם ללא קשר לחג הפסח, בהתאם לכללים שנקבעו בפסיקה, לרבות עניין אילי"ן שנזכר לעיל, הנטל להוכיח כי עובד נעדר בימים שלפני ואחרי החג שלא בהסכמת המעסיק מוטל על המעסיק שכן קיימת חזקה עובדתית שהעובד המועסק במשמרות ייתצב לעבודה בימים שבהם הוא נדרש לעשות כן בהתאם לסידור העבודה שקבע המעסיק.
ודוק בשים לב לכך שעובדי משמרות אשר מועסקים במשרה חלקית ממלא זכאים לימי חג **באופן יחסי** להיקף משרתם, הפסיקה הנ"ל מגשימה את תכלית הצו, והיא פרשנות סבירה ביותר של ההוראה הנוגעת לשיבוץ בפועל לעבודה בימים שלפני ואחרי החג.
64. גם בחודשים אחרים, כאשר לפי דוח הנוכחות המבקש לא עבד ביום שלפני וביום שאחרי החג הוא לא קיבל מהמשיבה דמי חגים וככל שעבד ביום חג מבלי שעבד ביום שלפניו וביום שאחריו קיבל תגמול בשיעור 150% בלבד.
65. למרבה הצער המבקש אשר מלכתחילה בחר לבסס את טענותיו על זכאות לדמי חגים בשיעור 250% ולא על זכאות לשכר בשיעור 150% בתוספת "דמי חגים" בהתאם לחלקיות המשרה, לא צירף לתביעתו את דוחות הנוכחות כפי שנמסרו לו (מדי חודש בחודשו באופן שיפרט את מניין השעות וסיווגן) ויש קושי להתחקות אחר מניין שעות החג ודמי החג שבתלושים.
66. יחד עם זאת, מאחר שהמשיבה לא חלקה על כך שלא שולמו לעובדים דמי חגים כאשר לא עבדו ביום שלפני וביום שלאחר החג אנו סבורות כי עלה בידי המבקש להוכיח לכאורה כי עומדת לו עילת תביעה בגין תשלום דמי חגים, בין בימים בהם עבד ביום חג ובין בימים בהם לא עבד (כמו גם כל עובד אחר) לא נטען כי עובדים אחרים שהועסקו על פי סידור עבודה במשמרות בשכר (יומי / שעתי)

קיבלו דמי חגים באופן שונה ולפיך עילת התביעה משותפת לכאורה לכלל עובדי המשיבה בשכר אשר לא קיבלו תשלום מלא בגין דמי חגים.

קיומם של יתר תנאי סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות

67. אנו סבורים כי הדרישות העולות בסעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות מתקיימות בענייננו.
68. אמת המידה לאישור תובענה כייצוגית לפי סעיף 8(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות היא קיומה של אפשרות סבירה כי השאלות המהותיות והמשותפות לחברי הקבוצה המתעוררות בהליך יוכרעו לטובת הקבוצה.
69. מהנימוקים שפורטו מעלה, לדעתנו הוכח בפנינו במידה הנדרשת לצורך אישור התובענה כייצוגית, כי התובענה מעוררת שאלות המשותפות לכלל חברי הקבוצה. מכתבי הטענות של המשיבה עולה כי מדיניות המשיבה באשר לתשלום גמול עבודה במנוחה השבועית ובמוצאי שבת, ובעניין תשלום דמי חגים אינה רלוונטית רק למבקש, אלא לכלל עובדי המשיבה. עילת התביעה שעניינה דמי משלוחים משותפת לכלל עובדי המשיבה בתפקיד שליחים.
70. אין בידי לקבל את טענת המשיבה בדבר השונות העובדתית בין חברי הקבוצה. כפי שקבע בית הדין הארצי בפסק הדין ב[ע"ע (ארצי) 33793-12-16] **עתליה אביגל - באג מולטיסיסטם בע"מ** [פורסם בנבו, (6.12.20)] מדובר בתחשיבים שאותם ניתן לבצע תוך עיון בתלושי השכר של חברי הקבוצה ובדוחות הנוכחות שלהם ואין מדובר בשונות בין העובדים אשר מצדיקה שמיעת עדויות וכיו"ב ולפיכך בהתאם לסטנדרט שנקבע שם הרי שהשונות איננה מצדיקה את דחיית הבקשה לאישור. כך, גם העובדה שעילת התביעה בגין דמי משלוחים רלוונטית רק לקבוצת העובדים אשר עבדו כשליחים, איננה מצדיקה את פיצול ההליך בנסיבות דנן בשמדובר בהליך שמחזיק שלוש עילות תביעה בלבד.
71. בנוסף, מהנימוקים שפורטו מעלה, אנו סבורים כי קיימת אפשרות סבירה שהשאלות יוכרעו לטובת הקבוצה.

72. אשר לכך שתובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות עניינו (סעיף 8(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות) - נחה דעתנו כי המדובר בסוגיה המתאימה לבירור בדרך של תובענה ייצוגיות.

סוף דבר

73. לאור כל המפורט לעיל, מצאנו שיש מקום לאשר את ניהול התובענה כייצוגית, בהתאם למפורט להלן:

א. חברי הקבוצה: עובדי המשיבה בשבע השנים שקדמו להגשת התביעה אשר עבדו בשכר (יומי / שעתי).

ב. המבקש המייצג: מר יובל פרייברג.

ג. באי הכוח המייצגים: עו"ד אסף כהן.

ד. עילות התביעה בגינן מאושרת התובענה כייצוגית:

1. תשלום גמול עבודה בשבת (כולל מוצ"ש) בחסר.
2. תשלום גמול שעות נוספות ושעות שבת בחסר (עילת תביעה הרלוונטית לשליחים בלבד אשר "בונוס משלוחים" לא נכלל בשכרם השעתי).
3. תשלום דמי חגים בחסר.

ה. הסעדים הנתבעים: הצהרתיים בגין הפרת הדין, ואופרטיבים תמורתם.

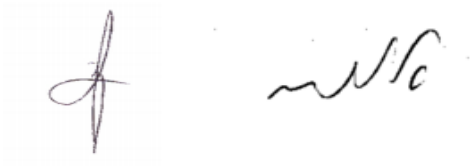
74. בהתאם לסמכותנו לפי סעיף 23 לחוק תובענות ייצוגיות, אנו פוסקות לב"כ המבקשים שכר טרחה בגין טיפול בתובענה עד לשלב זה בסכום כולל של 20,000 ₪ בתוספת מע"מ, הסכום ישולם על ידי המשיבה בתוך 30 יום.

75. ב"כ המבקשים יפרסמו הודעה בדבר אישור התובענה הייצוגית, כאמור בסעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות, בשניים מבין חמשת העיתונים הנפוצים בישראל, בעיתוני סוף השבוע. הפרסומים ייעשו בעיתונים לפי בחירת ב"כ המבקשת ויכלול את הפרטים הנדרשים על פי סעיף 14(א) לחוק, וכן הבהרה בדבר זכותו של כל חבר קבוצה לפרוש מהקבוצה לפי סעיף 11 לחוק תובענות ייצוגיות.

76. כתב הגנה מטעם המשיבה יוגש עד ליום 15/11/26.

77. בשל מועד פרישת ר' המותב התיק יועבר למותב אחר לצורך המשך טיפול ומעקב.

ניתנה היום, כ"ג אב תשפ"ו, (06 אוגוסט 2026), בהעדר הצדדים ותשלח אליהם.



אופירה דגן-טוכמכר,	**גב' דליה קוטאי**
שופטת – אב"ד	**נציגת מעסיקים**