

בית דין אזורי לעבודה בת

31 אוק 2005
911943-99

קריטריונים לקביעת תחולתו של חוק שעות עבודה ומנוחה

השופט לאה גליקסמן

התובע אלון ציגלר
ע"י עו"ד אלון קורל

- נגד -

הנתבע נקסוס מערכות טלוקיישן בע"מ
ע"י עו"ד אסף שחם

פסק-דין

פתח דבר

1.1. בפנינו תביעתו של התובע לזכויות אלה:

1.1.1. **השלמת פיצויי פיטורים** - תשלום ההפרש בין הסכום שנצבר לזכותו בגין פיצויי פיטורים בקרן "תשורה" לבין סכום פיצויי פיטורים על פי חוק, על בסיס משכורתו האחרונה;

1.2.1. **תשלום גמול שעות נוספות בעד כל תקופת עבודתו בחברה.**

2.2. **העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים הן כמפורט להלן:**

מסמך זה עשוי להכיל שינויים שהוטמעו ע"י מערכת פסקדין

- 2.1. 2.1. הנתבעת (להלן - החברה) היא חברה בע"מ, העוסקת בפיתוח וייצור מערכות תקשורת אלחוטית.
- 2.2. 2.2. התובע עבד בנתבעת מיום 10.11.91 ועד ליום 15.9.98, כמהנדס פיתוח בחברה.
- 2.3. 2.3. תנאי עבודתו של התובע הוסדרו בהסכם מיום 14.11.1991 (**נספח א' לתצהירו של התובע**).
- 2.4. 2.4. בחודש מאי 1994 התובע מונה לגוף אשר כונה "ההנהלה המורחבת של החברה" (יש מחלוקת על משמעותו המעשית של גוף זה, ולכך נתייחס בפסק הדין).
- 2.5. 2.5. ביום 31.1.96 קודם התובע ומונה לרכז את נושא יחידות הקצה בחברה. במסגרת תפקיד זה, היה התובע אחראי על הפיתוח, העברה לייצור של היחידות, עמידתן בדרישות התקן וקיום ההסכמים העסקיים של החברה עם הזכיינים.
- 2.6. 2.6. בראשית שנת 1998 התמזגה החברה עם חברת אפטל.
- 2.7. 2.7. בחודש יוני 1998 הודיע התובע על התפטרותו מעבודתו בחברה.
- 2.8. 2.8. התובע ניצל את ימי החופשה הצבורים לזכותו (35) לפני מועד סיום קשר העבודה (**מוצג ת/5 בתיק המוצגים**).
- 2.9. 2.9. עם סיום עבודתו בחברה, ביום 17.9.98, התובע חתם על כתב ויתור (**נספח ה' לתצהיר התובע**). לתוכנו ולמשמעותו של כתב הויתור נתייחס בפסק הדין בהמשך.
- 2.10. 2.10. ביום 1.3.99 פנה בא כוחו של התובע לחברה במכתב דרישה לתשלום פיצויי פיטורים (**נספח ט1 לתצהיר התובע**). הדרישה נדחתה במכתב ב"כ החברה (**נספח ט2 לתצהיר התובע**), וב"כ התובע ענה במכתב נוסף (**נספח ט3 לתצהיר התובע**).

התביעה להשלמת פיצויי פיטורים

3. 3. בתצהירו, מבסס התובע את תביעתו להשלמת פיצויי פיטורים על שני אלה:
- 3.1. 3.1. הבטחה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, שניתנה לו על ידי גב' אירית מנשה, מנהלת כוח אדם בחברה, עליה הסתמך, והיתה בין יתר השיקולים בהחלטתו הסופית לפרוש מן החברה.
- 3.2. 3.2. נוהג בחברה, לגבי עובדים במעמדו ובוותק כשלו, לתשלום השלמת פיצויי פיטורים גם לעובדים שהתפטרו מעבודתם.
4. 4. החברה טענה כי:
- 4.1. 4.1. לא ניתנה לתובע כל התחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים.
- 4.2. 4.2. לא היה קיים נוהג בחברה, גם בעת עבודתו של התובע וסיום עבודתו של התובע בחברה, לתשלום השלמת פיצויי פיטורים לעובד שהתפטר מעבודתו.
- מסמך זה עשוי להכיל שינויים שהוטמעו ע"י מערכת פסקדין

5. על יסוד העדויות וחומר הראיות בפנינו, הגענו למסקנה כי התובע לא הוכיח את זכותו להשלמת פיצויי פיטורים, לא בעילת ההבטחה ולא בעילת הנוהג.

1) עילת ההבטחה

6.6. לעניין עילת ההבטחה טען התובע בתצהירו כי:

6.1.1. בתחילת שנת 1998 התמזגו החברה וחברת אפטל. בעקבות המיזוג, תפקידו כרכז יחידות הקצה הועבר לסמנכ"ל הפיתוח של החברה, מר יריב אורן. בנסיבות שנוצרו לאחר המיזוג, הוא נאלץ להתפטר מעבודתו, היות וחש כי במסגרת תפקידו בחברה, כפי שהוכתב לו על ידי הממונים עליו, הוא "קופא על שמריו" מבחינה מקצועית וארגונית.

6.2.2. בחודש יוני 1998 הודיע למר אריאל פופל, החשב הכללי של החברה, ששימש אז כמנכ"ל בפועל של החברה, על כוונתו לסיים את עבודתו בחברה בתוך 3 חודשים.

6.3.3. ההבטחה לתשלום פיצויי פיטורים ניתנה לו מפורשות על ידי גב' אירית מנשה, מנהלת כוח אדם בחברה, והיתה בין יתר השיקולים בהחלטתו הסופית לפרוש מן החברה, והוא הסתמך על הבטחה זו. לעניין נסיבות מתן ההבטחה, הצהיר התובע בתצהירו כי נפגש עם גב' אירית מנשה לאחר פגישתו עם מר פופל, בה הודיע למר פופל על סיום עבודתו בחברה. בפגישה (שניה) שהיתה לו עם גב' אירית מנשה, הוסברו לו נוהלי העזיבה את החברה, ובמועד זה הבטיחה לו גב' אירית מנשה באופן ברור ומפורש כי יקבל פיצויי פיטורים על פי חוק. התובע הצהיר כי בפגישה נוספת עם אירית מנשה, ביום עבודתו האחרון בפועל לפני ניצול החופשה, שוב ציינה אירית מנשה את הנוהג בחברה להשלים את פיצויי הפיטורים עד לשיעורם כחוק, כפי שבוצע עם עובדים אחרים שעזבו ביוזמתם, והוסיפה כי לאחר חזרתו מימי החופשה ימתין לו צ'ק בגובה הסכום המגיע לו. בפגישה זו, ביקשה ממנו אירית מנשה לחתום על כתב ויתור בו הוא מצהיר כי אין לו דרישות נוספות מהחברה, בכפוף לסייג, אשר הוסף בכתב ידה של גב' אירית מנשה, כי יקבל את כספי פיצויי הפיטורים. לגרסתו, בכותבה את ההסתייגות הסבירה לו אירית מנשה כי הסייג נחזק על מנת שלא יוצר מצב בו תהיה סתירה בין מסמך הויתור לבין זכאותו לפיצויי הפיטורים במלואם מאת החברה.

7.7. גב' אירית מנשה הצהירה כי לא נתנה לתובע כל התחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים. עוד הצהירה, כי הסייג בכתב הויתור אשר נכתב על ידי התובע נועד להבהיר כי יקבל את כספי פיצויי הפיטורים שנצברו לזכותו בפוליסת ביטוח המנהלים, אשר טרם שוחררו בעת החתימה על כתב הויתור.

8.8. **אנו קובעים, כי התובע לא הוכיח את טענתו כי ניתנה לו הבטחה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, מנימוקים שיפורטו להלן.**

9.9. כאמור, ביום 1.3.99 שלח התובע, באמצעות בא כוחו, מכתב דרישה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים. לעניין נסיבות שליחת מכתב הדרישה במועד זה העיד התובע:

"אני טיפוס שעבדתי 7 שנים בחברה. הייתי די קשור אליה, למרות שהייתי אצלם שכיר, לא היה לי קל לתבוע את החברה, והתלבטתי. בסופו של דבר, מאד חרה לי הנושא של הפרת הבטחה, וזה היה הבסיס לפנייתי לעו"ד".

(פרוטוקול ע' 10, ש' 17 - 20).

מסמך זה עשוי להכיל שינויים שהוטמעו ע"י מערכת פסקדין

עיון במכתב הדרישה ששלח בא כוחו של התובע ביום 1.3.99 (**נספח ט (1) לתצהירו של התובע**), מעלה כי עניין ההבטחה הנטענת, אשר לגרסת התובע היוותה את הבסיס לפנייה לעורך דין, לא מוזכר כלל במכתב הנ"ל. עיון במכתב מעלה כי טענתו העיקרית של התובע היא לזכאות לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, בשל נסיבות סיום עבודתו (טענה שלא הועלתה על ידי התובע בתביעתו, ובא כוחו הצהיר במפורש כי אינו תובע פיצויי פיטורים מכוח עילה זו - **פרוטוקול ע' 6, ש' 3**), וכן טען לזכאות לפיצויי פיטורים "בהתאם לנהוג בחברה". גם במכתב נוסף שנשלח על ידי בא כוח התובע (**נספח ט (3) לתצהיר התובע**) לא הועלתה הטענה בדבר הבטחה. עובדה זו מעידה על העדר אמינותה של גרסת התובע בנוגע ל"הבטחה".

10.10. התובע העיד בתצהירו כי הסתמך על הבטחתה של אירית לתשלום פיצויי פיטורים, וכי ההבטחה " **היתה בין יתר השיקולים בהחלטתי הסופית לפרוש מן הנתבעת**" (**סעיף 13 רישא וגם סעיף 13.3 לתצהיר**). הן מתצהירו והן מחקירתו הנגדית של התובע עולה כי טענה זו אינה נכונה.

10.1.10.1. על פי תצהירו של התובע, הוא הודיע למר פופל על כוונתו לסיים את עבודתו בחברה, ופגישותיו עם גב' אירית מנשה נערכו **לאחר** פגישתו עם מר פופל. מכאן, כי התובע החליט להתפטר ואף הודיע על כך לחברה **בטרם** ניתנה לו ההבטחה הנטענת, אף על פי גרסתו.

10.2.10.2. מעדותו של התובע עלה כי בהחלטתו להתפטר מהחברה הסתמך על דברים שנאמרו לו על ידי אופיר פז, עובד שהתפטר מעבודתו בחברה, אשר עודד אותו "לצאת מהחברה", בין היתר על ידי כך שסיפר לו ששולמה לו השלמת פיצויי פיטורים, וכי היה משוכנע שקיים נוהג לשלם השלמת פיצויי פיטורים (**עדות התובע, פרוטוקול ע' 2, ש' 3 - 6; ע' 3, ש' 3 - 7; ע' 6, ש' 5 - 7**).

מעבר לעובדה שהראיות שוללות את גרסת התובע ל"הסתמכות" על הבטחה לתשלום פיצויי פיטורים, אשר מהווה אחד הנדבכים לתביעתו של התובע, יש בכך כדי להעיד על העדר האמינות של גרסת התובע בכללותה.

11.11. כאמור, בתצהירו, טען התובע כי התקיימו שלוש פגישות עם גב' אירית מנשה. לגרסת התובע, בפגישה השניה הוסברו לו נהלי העזיבה של החברה וניתנה לו ההבטחה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים. בפגישה השלישית, ביום עבודתו האחרון בפועל לפני ניצול ימי החופשה, שוב ציינה גב' מנשה בפניו את הנהוג בחברה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, והוסיפה כי לאחר חזרתו מימי החופשה ימתין לו צ'ק בגובה הסכום המגיע לו. בפגישה זו, נתבקש לחתום על כתב הויתור, בו הוסף הסייג כי יקבל את כספי פיצויי הפיטורים. אולם, מחקירתו הנגדית של התובע ומהמסמכים עצמם עולה כי גרסה זו של התובע אינה יכולה לעמוד.

11.1.11.1. כאמור, התובע טען בתצהירו כי חתם על כתב הויתור ביום עבודתו האחרון בפועל, בטרם יצא לחופשה, וכי במועד זה נאמר לו כי עם חזרתו מהחופשה ימתין לו צ'ק לתשלום הסכום המגיע לו. אולם, מכתב הויתור (**נספח ה' לתצהיר התובע**) עולה כי כתב הויתור נחתם **לאחר** שהתובע ניצל את ימי החופשה, במועד סיום עבודתו בפועל של התובע, ביום 17.9.98.

11.2.11.2. אנו סבורים, כי לא ניתן לפטור סתירה זו כ"טעות בדבר מועדי הפגישות עם אירית", כנטען על ידי התובע בסיכומים. התובע מייחס חשיבות רבה לכתב הויתור, ובין היתר, הוא מבסס את תביעתו להתחייבות לתשלום פיצויי פיטורים על התוספת בכתב יד לכתב הויתור. כאמור, על פי גרסתו של התובע, בפגישה השלישית עם אירית מנשה, שהתקיימה לפני צאתו לחופשה, חזרה גב' מנשה על

ההתחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, ואף הובטח לו כי ימתין לו צ'ק לאחר תום החופשה. מובן, שאם החתימה על כתב הויתור נעשתה לאחר ניצול החופשה, לא יתכן שבמועד חתימת כתב הויתור הבטיחה לו גב' מנשה, כנטען על ידו, כי **"לאחר חזרתי מניצול ימי החופשה ימתין לי צ'ק בגובה הסכום המגיע לי"**. מהאמור לעיל עולה כי, "הטעות בדבר מועדי הפגישות עם אירית" סותרת למעשה **מרכיבים מהותיים** בגרסתו של התובע בדבר מתן ההתחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, מועד מתן ההתחייבות ונסיבות מתן ההתחייבות.

12. בהתייחס לכתב הויתור עליו חתם התובע:

11.3. 12.1. ביום 17.9.98 חתם התובע על כתב ויתור, לפיו אין לו כל תביעות נוספות מהחברה, בין היתר בקשר לפיצויי פיטורים. בשולי כתב הויתור, בכתב יד, נכתב כי

מותנה ושחרור קרן השתלמות, משכורת אחרונה + החזר הוצאות. בקבלתכספי הפיצויים

מעדותה של אירית מנשה עולה כי בניגוד לנטען בתצהירה, התוספת בכתב יד נכתבה על ידה ולא על ידי התובע (**פרוטוקול ע' 31, ש' 18 - 23; ע' 32, ש' 1 - 23**).

11.4. 12.2. התובע טען כי בכתב הויתור יש אישור בכתב להתחייבות שניתנה לו לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, שכן נאמר במסמך שהאמור בו מותנה ב" **קבלת כספי הפיצויים**". התובע הדגיש כי לא נאמר בכתב הויתור "שחרור כספי הפיצויים" או "שחרור קופת הפיצויים", כפי שנעשה במקרים אחרים. לעניין זה הציג התובע מסמך (**ת/ 4**) בו גב' אירית מנשה כתבה כסייג לכתב הויתור **" מותנה כל הכספים לקרן השתלמות ולקופת פיצויים בשחרור"**.

11.5. 12.3. אין בידינו לקבל טענה זו של התובע. אנו סבורים, כי אין בהסתייגות בכתב יד משום התחייבות או אישור להתחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים. לא נאמר במסמך כי הויתור מותנה ב"תשלום פיצויי פיטורים" או "השלמת פיצויי פיטורים". הביטוי "קבלת כספי פיצויים" מתיישב יותר עם כך שהכוונה היתה שהתובע יקבל לידי את **הכספים הקיימים** בגין פיצויי פיטורים. על מנת להרים את נטל ההוכחה להוכחת התחייבות לתשלום פיצויי פיטורים, אין די בסייג לכתב הויתור, שתוכנו ניתן לפירושים שונים.

12.4. זאת ועוד. בעדותו בחקירה נגדית, בטרם התבררה לתובע "טעותו" בדבר מועד חתימת כתב הויתור, אישר התובע מספר פעמים כי הגיע לחברה באמצע ספטמבר לקבל את המגיע לו, כי באותו מועד ציפה לקבל את השלמת פיצויי הפיטורים, ואז התברר לו כי אין בדעת החברה לשלם לו השלמת פיצויי פיטורים. התובע העיד כי באותו מועד נפגש עם גב' אירית מנשה, ולאחר שהתברר לו מהשיחה עם גב' אירית מנשה שלא תשלום לו השלמת פיצויי פיטורים, פנה למר אריאל פופל (**ע' 6, ש' 12 - 23; ע' 7, ש' 1 - 3; ע' 7, ש' 17 - 18; ע' 8, ש' 6 - 8**)

(גם בתצהירו (**סעיף 14.2**) העיד כי נפגש עם מר פופל לאחר שחזר מימי החופשה על מנת לקחת את הצ'ק שהמתין לו. לאחר שבמהלך חקירתו הנגדית התברר לתובע כי חתם על כתב הויתור באותו מועד, וכי העובדה שבאותו יום כבר ידע שלא תשלום לו השלמת פיצויי פיטורים עלולה לסתור את גרסתו על התחייבות לתשלום פיצויי פיטורים שניתנה לו במסגרת כתב הויתור, "נזכר" כי התקיימו פגישות נוספות, במהלך סוף ספטמבר או אוקטובר, בהן אירית אמרה לו שלא יקבל השלמת פיצויי פיטורים (**ע' 9, ש' 1 - 17**) למותר לציין, כי פגישות נוספות אלה כלל לא צוינו בתצהירו של התובע. כאמור, לדעתנו אין מדובר

ב"טעות בדבר מועדי הפגישות" אלא בסתירות מהותיות בגרסתו של התובע, כאשר התובע, כדבריו, ניסה "לתקן במידת הצורך" (ע' 9, ש' 16) את גרסתו בדבר מספר הפגישות ומועדי הפגישות, כך שתתאים לגרסה של מתן התחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים במסגרת כתב הויתור. אנו קובעים, כי באותו יום, 17.9.98, התובע גם חתם על כתב הויתור וגם הובהר לו בשיחות עם גב' אירית מנשה ומר אריאל פופל שלא תשלום לו השלמת פיצויי פיטורים. לפיכך, במועד בו נחתם כתב הויתור כבר ידע התובע כי לא תשלום לו השלמת פיצויי פיטורים. מכאן נובע, כי יש לדחות את גרסתו כי במסגרת כתב הויתור ניתנה לו התחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים.

12. 13. **כללו של דבר:** מכל הנימוקים לעיל, אנו דוחים את גרסת התובע בדבר מתן הבטחה או התחייבות לתשלום השלמת פיצויי פיטורים.

(2) טענת הנוהג

13. 14. התובע טען בתצהירו כי "ככל הידוע לו", עובדי החברה במעמד וותק כשלו אשר התפטר מעבודתם בחברה קיבלו השלמת פיצויי פיטורים. עוד טען בתצהירו כי למיטב ידיעתו, היה העובד הראשון בחברה שהתפטר מעבודתו עם תחילת כהונתו של מר שיינמן כמנכ"ל החברה. לגרסת התובע בתצהירו, מר פופל אמר לו, לאחר שחזר מחופשתו על מנת לקחת את הצ'ק שהמתין לו, כי בתקופה בה שהה בחופשה קיבלה הנהלת החברה בניהול החדש של מר שיינמן החלטה על אי תשלום השלמת פיצויי פיטורים, וזאת בניגוד לנהוג בחברה עד לאותו מועד. התובע טען כי החלטה זו אינה יכולה לשנות את זכותו לתשלום השלמת פיצויי פיטורים על פי הנוהג שהיה קיים בעת שהודיע על התפטרותו.

14. 15. מר פופל, אשר בעת התפטרותו של התובע שימש כסמנכ"ל כספים, העיד בתצהירו כי לא היה נוהג לשלם פיצויי פיטורים לכל עוזב, וכן הכחיש את הטענה כי הודיע לתובע שנוהג זה בוטל על ידי מר ירון שיינמן. בעדותו בחקירה נגדית העיד כי לא היה נוהג לתשלום השלמת פיצויי פיטורים למתפטרים, ותשלום השלמת פיצויי פיטורים למתפטרים נעשה על פי שיקול דעתו של המנכ"ל (ע' 22, ש' 19 - 22; ע' 23, ש' 11 - 13)

. גב' אירית מנשה העידה בתצהירה כי אין ולא היה נוהג בחברה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים על פי החוק. במקרים מסוימים, על פי שיקול דעתם של מנהלי החברה בכל מקרה לגופו, שולמה השלמת פיצויי פיטורים לעובדים שהתפטרו. כמו כן, היו מקרים שבהסכמי העבודה עם העובדים היתה התחייבות של החברה לשלם השלמת פיצויי פיטורים. בתצהירה (סעיף 7(ב))אזכרה גב' אירית מנשה שמות עובדים שהתפטרו לפני התובע, ולא שולמה להם השלמת פיצויי פיטורים. בעדותה, העידה כי ככלל, בהעדר הוראה מפורשת בחוזה העבודה, לא שולמה השלמת פיצויי פיטורים למתפטרים, למעט מקרים חריגים, בעיקר כאשר החברה ביקשה שעובד ימשיך בעבודתו עד לסיום פרויקט (ע' 37, ש' 13 - 24; ע' 38, ש' 23 - 1).

15. 16. **בעניין צים** (ע"ע 348/99 **צים חברת הספנות הישראלית נ' שמשון שרעבי**, עבודה ארצי לג(21) 42) נאמר לעניין מעמדו של הנוהג והוכחת נוהג כך:

אין חולק כי נוהג הוא מקור משפטי לזכויות. כך בכלל, וכך בעולם יחסי העבודה. (...). אלא שנוהג - מעצם טיבו וטבעו - אינו מעוגן בדרך כלל במסמך בכתב, ולכן הוא טעון הוכחה:

צד החפץ להשלים פרשנות חוזה תוך הזקקות לנוהג, מוטל עליו הנטל להוכיח קיומו של אותו נוהג. ידיעת הדיונים מגעת רק לגבי הסכמים קיבוציים כלליים.

מסמך זה עשוי להכיל שינויים שהוטמעו ע"י מערכת פסקדין

העובדים, בוותקו ובמעמדו, שהתפטרו מעבודתם, ושלא היתה בחוזה בינם לבין החברה התחייבות לתשלום פיצויי פיטורים, שולמה השלמת פיצויי פיטורים. התובע לא הוכיח זאת, והדוגמא היחידה שנתן היה המקרה של אופיר פז. מקרה אחד אינו מעיד על נוהג. מה גם, שעל פי עדותה של גב' מנשה, עם אופיר פז נוהל מו"מ בדבר תנאי סיום עבודתו, כאשר לחברה היה חשוב שיסיים פרויקט מסוים (ע' 37, ש' 18 - 24).

16.4. 17.4. לנוכח העובדה כי לא נסתרה גרסת החברה כי גם לפני מועד סיום עבודתו של התובע היו עובדים שהתפטרו ולא שולמה להם השלמת פיצויי פיטורים, לא הוכיח התובע את גרסתו כי המנכ"ל החדש של החברה, מר ירון שיינמן, שינה את הנוהג הקיים בתקופה בה ניצל את חופשתו עובר לסיים עבודתו בחברה.

16.5. 17.5. ממכלול עדותו של התובע, עולה כי טענתו בדבר "נוהג" מסתמכת על דברים שנאמרו לו על ידי עובד לשעבר של החברה, מר אופיר פז, אשר שכנע אותו לעזוב את עבודתו בחברה, בין היתר על יסוד השיקול שיקבל השלמת פיצויי פיטורים (ע' 2, ש' 3 - 3; ע' 3, ש' 3 - 7; ע' 4, ש' 11 - 12). אכן, כפי הנראה סבר התובע שיש נוהג לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, ואף הסתמך על סברה זו. אולם, סברתו (המוטעית) של התובע, אינה יוצרת נוהג, ואף אינה מקנה לו עילת תביעה כנגד החברה.

17. 18. כללו של דבר: אנו דוחים את טענת התובע כי היה קיים נוהג בחברה לשלם השלמת פיצויי פיטורים לעובדים שהתפטרו מעבודתם.

18. 19. על יסוד כל האמור לעיל, התביעה להשלמת פיצויי פיטורים נדחית.

זכאות התובע לגמול שעות נוספות

(1 תחולת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה על התובע

19. 20. התובע טען כי במהלך תקופת עבודתו, בעיקר לאחר מינויו לתפקיד רכז יחידות הקצה, עבד שעות נוספות מרובות ביום, ללא ששולמה לו תמורה עבורן. התובע טען כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, ויש לדחות את טענת החברה כי שימש בתפקיד ניהולי. בהקשר זה טען התובע כי "ההנהלה המורחבת" עמה נמנה היתה למעשה גוף ריק מתוכן, שכל מטרתו היא הרחבת מעגל העובדים ש"זכו" לשלילת זכותם לתשלום הוגן לפי חוק שעות עבודה ומנוחה. עוד טען, כי היה פיקוח של החברה על שעות עבודתו, כאשר מדי יום נדרש להעביר כרטיס נוכחות.

20. 21. החברה טענה כי התובע שימש בתפקיד ניהולי, ולכן לא חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה. עוד טענה, כי דו"חות הנוכחות לא שימשו להתחשבות בין התובע לבין החברה, וכי מערכת זו הוכנסה רק בשל דו"חות שהיה על החברה למסור למדען הראשי ולגופים אחרים, וכי בפועל לא היה פיקוח על שעות עבודתו של התובע. עוד נטען כי התביעה לגמול שעות נוספות נגועה בחוסר תום לב, כאשר שולם לתובע שכר גבוה, שכלל בתוכו תמורה בעד עבודה בשעות נוספות, כאשר ההסכמה היתה שלא משולם תשלום נפרד בעד עבודה בשעות נוספות.

21. 22. העובדות, כעולה מחומר הראיות בפנינו, הן כמפורט להלן.

23. על פי נספח א' לתצהירו של התובע, תפקידו הראשון של התובע היה "מהנדס פיתוח", ושכרו ההתחלתי של התובע עמד על סכום השווה ל- 1,646 דולר. בתצהירי העדות מטעמם, התמקדו הצדדים בעובדות על תפקידו האחרון של התובע, ולא הובאו בפנינו ראיות על תפקידו של התובע ואופן עבודתו בתפקידו כמהנדס פיתוח, קודם למינויו לתפקיד רכז יחידות קצה.

24. אין מחלוקת, כי בחודש מאי 1994 צורף התובע לפורום "ההנהלה המורחבת" של החברה. אולם, לטענת התובע מדובר בגוף חסר משמעות מעשית, ולכן אין לייחס למינוי זה משמעות כלשהי, וכל תכלית הקמתו - הגדלת מספר העובדים שלא יהיו זכאים לתשלום בעד שעות נוספות. לעניין זה אנו קובעים כמפורט להלן:

21.1. 24.1. ראשית, יש לדחות את הטענה כי תכלית הקמת הגוף היתה "הרחבת מספר העובדים שלא יהיו זכאים לגמול שעות נוספות". כעולה מחומר הראיות, החברה לא שילמה גמול שעות נוספות לאף עובד, לרבות עובדי ייצור, אשר אין מחלוקת כי אינם בתפקידי ניהול. (עדות גב' אירית מנשה, ע' 42, ש' 9 - 4). לפיכך, מבחינת החברה, לא היה צורך בשיוכו של התובע לגוף כמו "ההנהלה המורחבת" על מנת לשלול את זכותו לתשלום גמול שעות נוספות.

21.2. 24.2. שנית, אמנם לא הוצגו בפנינו החלטות קונקרטיות אותן קיבלה ההנהלה המורחבת, פרוטוקולים של הדיונים, והעדים מטעם החברה לא יכלו לתת דוגמאות להחלטות של פורום זה. עם זאת, גם התובע העיד כי פורום זה התכנס בתדירות שנעה בין אחת לחודש לאחת לשלושה חודשים (ע' 15, ש' 6 - 7). אנו סבורים, כי לצורך ההכרעה בשאלה שבפנינו, צירופו של התובע לפורום "ההנהלה המורחבת" מעיד על מעמדו הבכיר יחסית של התובע בחברה. אולם, אין די בכך, בהעדר ראיות נוספות על מהות תפקידו במועד צירופו לפורום "ההנהלה המורחבת", על מנת להוות להביא למסקנה כי שימש "בתפקיד ניהולי".

25. כאמור, בחודש ינואר 1996 מונה התובע לרכז את נושא יחידות הקצה בחברה. אנו קובעים, כי בתקופה בה שימש התובע בתפקיד רכז יחידות הקצה, תפקידו היה תפקיד ניהולי, ולא חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה, מנימוקים שיפורטו להלן.

25.1. בהתאם לפסיקה

למונח "מנהל" סממנים אחדים כגון מתן סמכויות לארגן את פעולות המפעל, כולל הוראות לעובדים אחרים ופיקוח על עבודתם. התפקיד מקנה חופש פעולה ועצמאות, מעמד בכיר במבנה החברה, שכר של מנהל ולא של עובד. במילים אחרות, מנהל הוא מי שקובע את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות ההנהלה ומביאן לכלל ביצוע, ויש לו שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות ההנהלה ובהתאמתה למציאות המשתנה. מובן, שהגדרת "תפקיד ניהולי" תלויה בתפקיד שהעובד מבצע, בסמכויותיו בפועל, וביחסיו עם הנהלת המפעל ולא בתוארו הרשמי או התקני. "תפקיד ניהולי" אינו כולל עובד המבצע את מדיניות הנהלת המפעל תוך קבלת החלטות וביצוע פעולות הנובעות מאותה מדיניות, אם אלה אינן מחייבות שיקול דעת עצמאי ואינן נעשות מחוץ למסגרת המדיניות הקבועה. יש הבדל בין עבודה אחראית וקשה לבין עבודת ניהול.

דב"ע מט/ 7 - 2 מישל רבות נ' הורמן שירותי אחזקה (אילת) בע"מ, פד"ע כא 117.

25.2. במסמך מיום 30.1.96 (**נספח ד (2) לתצהיר התובע**) נקבע כי בתוקף תפקידו כרכז יחידות קצה התובע יהיה אחראי על פיתוח, העברה לייצור של היחידות, עמידתו בדרישות הרשת וקיום ההסכמים העסקיים של החברה עם הזכיינים. עוד נקבע, שהתובע ירכז את כל הקשר עם החברות העסקיות. על פי העדויות בפנינו, התובע היה מוסמך לקבל את ההחלטות שנגעו למבנה הטכנולוגי של היחידה, כגון - בחירת מקלט, צורת כרטיס (**עדות מר יוקב, ע' 50, ש' 10 - 14**). התובע העיד בחקירתו הנגדית כי היה לו שיקול דעת כיצד לבצע את העבודה (**ע' 19, ש' 3**) וכי עבודתו לא פוקחה ולא נבדקה על בסיס יום יומי (**שם, ש' 7**).

25.3. אמנם נכון, כי התובע לא היה ממונה על עובדים (**עדות מר יוקב, ע' 49, ש' 22**), אחד הסממנים לתפקיד ניהולי. אולם, אנו סבורים כי אין מדובר ב"סממן בלעדיו אין", ועשויים להיות תפקידי ניהול שאינם כרוכים בניהול צוות עובדים. כאשר מדובר בתפקיד טכנולוגי, אנו סבורים כי ניתן לראות בתפקיד האחראי על האינטגרציה בין הגורמים השונים האחראים על פיתוח מרכיבי המוצר השונים כתפקיד ניהולי.

25.4. במקביל למינוי לתפקיד, עודכן שכרו של התובע ל- 4,000 דולר, וכן הוענק לו רכב חברה (**נספח ד (1) לתצהיר התובע**). השינוי בשכרו של התובע, כמו גם מתן רכב חברה, מעידים לדעתנו על שינוי מעמדו של התובע והיות התפקיד החדש "תפקיד ניהולי". **על פי נספח ד' לתצהירה של גב' מנשה**, במועד סיום עבודתו התובע נמנה עם מקבלי השכר הגבוה בחברה (ולא הוכח, כנטען על ידי התובע בסיכומים, כי הטבלה אינה כוללת את המנכ"ל והסמנכ"לים). בהתאם לפסיקה, תנאי עבודתו של העובד, והעובדה כי משולם לו "שכר של מנהל", מהווים אינדיקציה להיות התפקיד תפקיד ניהולי.

25.5. העובדה כי התובע היה כפוף לסמנכ"ל הפיתוח בחברה אינה שוללת לדעתנו את היות תפקידו "תפקיד ניהולי". למעט המנכ"ל, כל בעל תפקיד בחברה כפוף לבעל תפקיד אחר, ואין בעובדה כי העובד כפוף לממונה עליו כדי לשלול את מעמדו כ"מנהל". על פי עדותו של מר יוקב, תפקידו של התובע היה השלישי בהיררכיה הניהולית של החברה: מנכ"ל, סמנכ"לים שאחד מהם סמנכ"ל לפיתוח, ואחראים על מוצרים הכפופים לסמנכ"ל הפיתוח (**ע' 54, ש' 16 - 21**). אנו סבורים, כי בנסיבות המקרה הנדון, הדרג בו הועסק התובע הוא "דרג ניהולי". גם העובדה כי התובע לא היה מוסמך לקבל בתחומים מסוימים החלטות באופן עצמאי, אין בה כדי לשלול את סיווג תפקידו כ"תפקיד ניהולי". גם סמנכ"ל בחברה, אשר אין ספק כי תפקידו הוא תפקיד ניהולי, נדרש לאישור המנכ"ל בנוגע לחלק מהחלטותיו. כאמור לעיל, הוכח כי בתחום המקצועי התובע היה עצמאי בקבלת ההחלטות.

26. הצדדים התייחסו ארוכות בסיכומים לדו"חות הנוכחות שהונהגו בחברה. כידוע, לעניין תחולת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, די בכך שיש למעביד אפשרות לפקח על עבודתו של העובד, ואין הכרח שהמעביד יקיים פיקוח בפועל על עבודתו של העובד. לפיכך, משאין מחלוקת כי החברה יכלה לפקח על שעות עבודתו של התובע (**עדות פופל, ע' 29, ש' 11 - 12**), די בכך כדי לקבוע שלא מתקיים החריג הקבוע בסעיף

30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה. ככל שהטענה באה להוכיח כי העדר הפיקוח בפועל מעיד על היות תפקידו של התובע תפקיד ניהולי, הרי כעולה מעדותה של גב' מנשה מדובר במדיניות החברה החלה על כל עובדי החברה (**ע' 41, ש' 21 - 24**), ולא רק במדיניות החלה על עובדים בתפקידי ניהול.

27. נטל ההוכחה כי על התובע חל אחד החריגים לתחולת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה מוטל על החברה. במקרה הנדון, משלא הובאו בפנינו ראיות על מהות תפקידו של התובע עד למינויו לתפקיד רכז

יחידות הקצה בחברה, לא הוכח כי עד למינויו לתפקיד זה תפקידו של התובע היה תפקיד ניהולי. זאת ועוד. העובדה ששכרו של התובע עלה במהלך תקופת עבודתו מסך של כ- \$1,646 לחודש לסך של כ- \$5,000 לחודש, כמו גם העובדה כי קיבל לאחר מינויו לתפקיד רכז יחידות קצה רכב חברה ואופציות, מעידות כי חל שינוי במעמדו של התובע, וכי התובע לא היה במעמד של "מנהל" מתחילת עבודתו בחברה.

28. החברה טענה בסיכומים כי תביעתו של התובע נגועה בחוסר תום לב. לעניין זה טענה החברה כי התובע קיבל שכר הגון, והמשכורת כללה בתוכה פיצוי נכון ונאות בעד שעות עבודתו, לרבות שעות נוספות. לעניין זה ציינה החברה כי שכרו של התובע עלה במהלך תקופת עבודתו למעלה מפי שלושה. עוד ציינה, כי התובע העיד שבדק הצעות עבודה אחרות בענף ההייטק, ומכאן כי השכר ששולם לו שיקף את שווי עבודתו בשוק. עוד טענה החברה, כי במקום לשלם לתובע תוספת שכר, יכלה לכנות את אחת התוספות כ"גמול שעות נוספות" ובכך להגן עליה מפני תביעה זו. אין בידינו לקבל טענות אלה של החברה, מנימוקים אלה:

28.1. לא הובאו בפנינו ראיות על שכרו של התובע במהלך תקופת עבודתו, למעט שכרו ההתחלתי ושכרו האחרון (שאינו רלבנטי לעניין תום הלב, שכן בתקופה זו היה כבר בתפקיד ניהולי). כאמור, שכרו ההתחלתי של התובע עמד על סכום השווה ל- 1,646 דולר, סכום ששוויו בשקלים כיום הוא כ- 7,500 ש"ח. איננו סבורים כי שכר בשיעור כזה הוא שכר גבוה, הכולל בתוכו תמורה עבור עבודה בשעות נוספות, בכל היקף שהוא. בהעדר ראיות בנוגע להתפתחות שכרו של התובע במהלך תקופת עבודתו עד לחודש ינואר 1996, אין בידינו לבחון טענה זו של החברה בנוגע לתקופה שלאחר מועד תחילת עבודתו ועד לחודש ינואר 1996.

21.3. 28.2. אכן, מעדותו של התובע עולה כי מבדיקת הצעות עבודה אחרות עלה כי גם מעבידים אחרים בענף ההייטק אינם משלמים תמורה בעד עבודה בשעות נוספות, וכי השכר ששולם לו שיקף את השכר המקובל בענף ההייטק אותה תקופה (ע' 17, ש' 4 - 12; ע' 18, ש' 16 - 25). אולם, אין בעובדה כי הנורמה המקובלת בענף ההייטק היא של תשלום שכר גלובלי, ללא תשלום גמול בעד עבודה בשעות נוספות לפי החוק, כדי להביא למסקנה כי תביעתו של התובע נגועה בחוסר תום לב. ההיפך הוא הנכון. לנוכח העובדה כי מדובר בנורמה המקובלת בענף ההייטק, התוצאה היא שלעובד בענף זה אין למעשה כוח מיקוח מול המעביד בעניין תשלום תמורה בעד עבודה בשעות נוספות, ולמעשה נכפית עליו ההסכמה לעבוד בשכר גלובלי, בניגוד להוראת סעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1985. משמעותה המשפטית של טענת החברה היא למעשה הרחבת החריגים שבסעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, גם לאותם מקרים בהם "מקובל" שלא לשלם גמול שעות נוספות. הרחבה כזו היא בניגוד לחוק, ומנוגדת לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, לפיה יש לפרש את החריגים לתחולת החוק בצמצום. **בעניין טפקו (ע"ע 300271/98 טפקו ייצור מערכות בקרת אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ נ' מנחם טל; עבודה ארצי לג (25(35) הדגיש בית הדין כי יש לפרש את החריגים לחוק בצמצום, כך שפחות עובדים יוצאו מתחולתו של החוק ויותר עובדים ייהנו מההגנות שהחוק מעניק. מכאן נובע, כי אין לקבל את עמדת החברה, שמשמעותה היא למעשה הוצאת עובדים בענף ההייטק מתחולת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.**

28.3. גם הטענה כי החברה יכלה לכנות אחת מתוספות השכר ששילמה לתובע כ"תשלום בעד עבודה בשעות נוספות" לא הוכחה. ראשית, לא הוכח כי תוספות השכר היו בשיעור הגמול שהגיע לתובע בעד עבודה בשעות נוספות. שנית, כפי שהעיד התובע, במהלך תקופת עבודתו הוא לא היה מודע לזכותו

לקבלת שכר נוסף בעד שעות נוספות, בשל הנורמה המקובלת בענף ההייטק. משעניין זכאות התובע לתמורה נפרדת בעד עבודה בשעות נוספות היה עולה והיה במודעות התובע, אין כל ודאות כי היה מסכים להסדר לפיו במקום לקבל תוספת שכר היה מקבל תמורה בעד עבודה בשעות נוספות, שהגיעה לו ממילא.

28.4. ככלל, מקובלת עלינו הגישה בפסיקה הקובעת, כי רק במקרים קיצוניים ביותר התנהגות הנגועה בחוסר תום לב שוללת את זכויותיו של העובד על פי חוקי המגן. איננו סבורים כי המקרה הנדון מהווה מקרה קיצוני המצדיק שלילת זכויותיו של התובע על פי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

29. **כללו של דבר:** על יסוד חומר הראיות בפנינו, אנו קובעים כי הוכח כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על התובע בתקופה שמתחילת עבודתו, 10.11.91, ועד למועד מינויו לתפקיד רכז יחידות קצה, ביום 30.1.96.

(2) חישוב גמול שעות נוספות שהגיע לתובע

30. התובע צירף לתיק המוצגים מטעמו טבלה (ת/2) ובה חישוב השעות הנוספות. כעולה מהטבלה, בעד התקופה שעד חודש 11/94 היא מבוססת על הערכה, לפיה התובע עבד בממוצע 28 שעות נוספות בחודש. הטבלה בעד התקופה מ-11/94 ואילך הוכנה על יסוד דו"חות הנוכחות. התובע חישב ערך שעה על בסיס שכרו האחרון, בחלוקה ל-180 שעות חודשיות.

31. אין בידינו לקבל את החישוב שנערך על ידי התובע, מנימוקים שיפורטו להלן.

22. 32. **בהתייחס לתקופה שעד חודש 10/94:** בעבר, קבעה הפסיקה כי התובע גמול שעות נוספות חייב להוכיח לא רק את עצם עבודתו בשעות נוספות, אלא גם את מספר השעות הנוספות שעבד, על מנת שבית הדין יוכל לפסוק סכום קצוב. גישה זו של הפסיקה הוגמשה, ונפסק כי די בהוכחת מתכונת עבודה כללית, וכן נפסק כי ניתן לפסוק גמול שעות נוספות על יסוד אומדן.

ראו:

ע"ע 1113/02 יוהאנה טודוראנג'אן נ' מעיין משה וצביה.

ע"ע 175/03 עמישב שירותים בע"מ נ' חנן אלדד.

אולם, גם לפי הגישה הגמישה, על התובע להוכיח מתכונת עבודה כללית, או לפרט את הראיות התומכות באומדן. התובע לא העיד דבר לעניין היקף שעות עבודתו בתקופה מ-11/91 עד 10/94, ולא הביא שום בסיס לטענתו כי עבד בממוצע 28 שעות נוספות בחודש. עיון בטבלה **מוצג ת/2** מעלה כי בחודשים בהם קיימים דו"חות נוכחות, בחודשים רבים עבד התובע בהיקף נמוך מ-28 שעות נוספות בחודש. יתר על כן. בתצהירו הראשון (סעיף 6) העיד התובע כי " **כנובע מהרחבת עיסוקי בנתבעת** [כלומר, מינויו לרכז יחידות הקצה בנוסף לתפקידו כמהנדס פיתוח] **נאלצתי להרחיב לאין שיעור את מסגרת שעות עבודתי, מעל ומעבר למכסת השעות הרגילה לעובדי החברה כפי שהוגדרה בחוזה העבודה...**". מכאן נובע, כי אין להסיק מהיקף עבודתו של התובע בשעות נוספות בתקופה שלאחר מינויו לרכז יחידות קצה על היקף עבודתו בשעות נוספות בתקופה שלפניה, שכן לאור התפקיד הנוסף גדל היקף עבודתו של התובע בשעות נוספות. מכל מקום, בודאי שלא ניתן להסיק מהיקף העבודה בשעות נוספות בתקופה זו

על היקף עבודתו בשעות נוספות בתקופה הראשונה לעבודתו בחברה, בה מדרך הטבע מילא תפקיד פחות בכיר.

33. בהתייחס לתקופה 11/94 עד 1/96:

33.1. השאלה אותה עלינו לבחון היא - האם דו"חות הנוכחות משקפים את שעות עבודתו של התובע. לעניין זה יש לציין, כי תחילה הגיש התובע את דו"חות הנוכחות כפי שהופקו ממחשב החברה (**ת/3**). לאחר שמעדותה של גב' אירית מנשה התברר כי על דו"חות אלה כתב העובד את הערותיו, הומצאו לתובע ולתיק בית הדין הדו"חות עם הערות התובע (**ת/6**). **בת/6** יש גם דו"חות לתקופה 1/94 עד 10/94. למרות האמור, התובע לא הגיש תחשיב בנוגע לגמול שעות נוספות בעד התקופה 1/94 עד 10/94. זאת ועוד. על פני הדברים, דו"חות הנוכחות לתקופה 1/94 עד 10/94 מולאו בדיעבד. זאת ניתן ללמוד מההערה "נא למלא ולהחזיר בהקדם", וכן מכך שבחלק מהחודשים התובע לא מילא אותם על בסיס יומי, אלא כתב מספר שעות זהה לכל יום. לפיכך, מסקנתנו כי התובע לא הוכיח את שעות עבודתו לתקופה 1/94 עד 10/94 נותרת בעינה, גם לאחר שהוגש לתיק בית הדין **מוצג ת/6**.

33.2. על פי עדותו של התובע, דו"חות הנוכחות לא שימשו להתחשבות ממשית על השכר מול החברה, ואם התובע נעדר מעבודתו מספר שעות במהלך יום העבודה, לא היו מנכים את שעות היעדרות משכרו, אלא אם דיווח על חופשה (**עדות התובע, ע' 16, ש' 1 - 2; ש' 11 - 18; ע' 20, ש' 20 - 22**).

33.3. התובע טען בתצהירו כי נבדקו התפוקות שלו מול שעות עבודתו, אולם לא יכול היה לתת הסבר כיצד זה נעשה (**עדות התובע, ע' 20, ש' 9**). אנו קובעים, כי טענה זו לא הוכחה.

33.4. הפיקוח על נוכחותו של התובע היה חודשי ולא יומי. על התובע היה לדווח אם היה במילואים, בחופשה, במחלה או בנסיעה לחו"ל לצורכי העבודה. ניכוי ימי היעדרות נעשה על סמך דיווחי העובד, כאשר דו"ח הנוכחות, עליו היו רשומות הערות העובד, שימש כלי לבדיקת חופשות ומחלות, אך לא לבדיקת שעות עבודתו של העובד מדי יום (**עדות התובע, ע' 20, ש' 11 - 13; סעיף 11 לתצהירה של גב' מנשה; עדות גב' מנשה, ע' 41, ש' 21 - 24**).

33.5. לא היה פיקוח על אופן ביצוע עבודתו של התובע את עבודתו (**עדות התובע, ע' 19, ש' 5 - 7; ע' 20 ש' 24 - 25; ע' 21, ש' 1**).

33.6. מדו"חות הנוכחות עם הערות התובע (**ת/6**) עולה כי התובע השלים בכתב ידו, וציין בכל יום את שעת סיום עבודתו או שעת תחילת עבודתו, ככל שלא החתים את כרטיס הנוכחות.

33.7. העולה מן האמור הוא כי דו"חות הנוכחות משקפים את שעות עבודתו של התובע, **למעט שעות היעדרות במהלך יום העבודה**, ככל שהתובע יצא לסיידורים ולהפסקות במהלך יום העבודה. יש להניח, כי יציאה לסיידורים ולהפסקות במהלך יום העבודה היתה חריג ולא הכלל. לפיכך, אנו סבורים כי ניתן לקבל את דו"חות הנוכחות **ת/6** כראיה לשעות עבודתו של התובע, ולחשב את גמול השעות הנוספות המגיע לו בעד התקופה 11/94 עד 1/96 על בסיס נתוני שעות העבודה שבדו"חות הנוכחות.

33.8. התובע טען כי יש לחשב את גמול השעות הנוספות המגיע לו על בסיס ערך שעה במועד סיום עבודתו, בחלוקה ל-180 שעות בחודש. אין לקבל תחשיב זה. מקובלת עלינו טענת החברה כי התובע זכאי לגמול שעות נוספות על בסיס שכרו במועד ביצוע העבודה, דהיינו על בסיס שכרו בכל חודש בעדו

הוא זכאי לגמול שעות נוספות. את ערך שעה יש לחשב על בסיס שכרו של התובע בכל חודש, בחלוקה למספר שעות העבודה בחודש של משרה מלאה על פי דין באותו מועד. דברים אלה נכונים ביתר שאת לנוכח ההעלאה המשמעותית בשכרו של התובע בחודש ינואר 1996, עם קבלת התפקיד של רכז יחידות קצה. כאמור, אף צד לא הביא בפנינו ראיות על שכרו של התובע במהלך תקופת עבודתו בחברה, ואין בתיק בית הדין ראיות לחישוב הסכומים להם זכאי התובע בגין עבודתו בשעות נוספות. עם זאת, לדעתנו, משהוכיח התובע את זכותו לגמול שעות נוספות אין לדחות את תביעתו, אלא יש לפסוק סעד הצהרתי בדבר זכויותיו.

34. כללו של דבר: התובע זכאי לגמול שעות נוספות בעד תקופת עבודתו שעד לחודש 1/96, מועד בו מונה לתפקיד רכז יחידות קצה. התובע לא הוכיח את היקף עבודתו בשעות נוספות לתקופה שעד חודש 10/94. בכל הנוגע לשעות נוספות בגין התקופה מחודש 11/94 ועד חודש 1/96 התובע זכאי לגמול שעות נוספות בהתאם לדו"חות הנוכחות, על בסיס שכרו בחודשים אלה, כאשר יש לחשב את ערך השעה על בסיס שכרו בכל חודש בחלוקה למספר השעות בחודש של משרה מלאה על פי דין.

35. סוף דבר: התביעה להשלמת פיצויי פיטורים נדחית. התביעה לתשלום גמול שעות נוספות מתקבלת בחלקה. בהתחשב בתוצאה, לפיה תביעת התובע נתקבלה רק בחלקה, אין צו להוצאות למי מהצדדים.

ניתן היום, 31.10.2005, בהעדר הצדדים.

לאה גליקסמן, שופטת נ.צ. מר איתן ליברוט