

ענף הטלוויזיה

בבית הדין האזורי לעבודה בת"א
תיק עב 003879/05
בפני כב' השופטת נטע רות, נ.צ. בת שבע הולצמן
ניתן ביום 9.7.07515/07

התובע:

ירון שאול

יואל מלכא

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

הנתבעים:

1. גלובוס גרופ בע"מ
2. ג.ג. אולפני ישראל ירושלים בע"מ
3. TV גלובוס
4. גלובוס חדשות בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד יונתן פסי, עו"ד חיה ארמן, עו"ד אבי
עדקי סלמן

פסק דין

א. רקע כללי

1. בפנינו תביעה לתשלום פיצויי פיטורים ופיצוי על פיטורין שלא כדין, לתשלום חלף הודעה מוקדמת, פדיון ימי חופשה, דמי הבראה ודמי נסיעות וכן, לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
2. התובע 1, מר ירון שאול (להלן: "מר שאול"), הועסק כצלם באשכול החברות "גלובוס גרופ" שכלל את הנתבעות 1 - 4 וזאת, החל מחודש יוני 1998 ועד לסיום ההתקשרות בין הצדדים בחודש דצמבר 2004.
3. התובע 2, מר יואל מלכא (להלן: "מר מלכא"), הועסק אף הוא כצלם באשכול החברות "גלובוס גרופ" וזאת, החל מחודש נובמבר 1996 ועד לחודש דצמבר 2004.
4. אשכול החברות "גלובוס גרופ" כולל, בין היתר, את הנתבעת 1 שהינה חברת אחזקות, את הנתבעת 2 שהינה חברה לניהול ואספקת שירותי אולפן, את הנתבעת 3 שהינה חברה המספקת שירותי אולפן לערוץ הרוסי (ערוץ 9) ואת הנתבעת 4, שהינה חברה המספקת שירותי אולפן לחדשות ערוץ 10.
5. מהראיות עולה כי חלק מהתקופה הרלוונטית לתביעה התרכזה העסקתם של התובעים בעיקר באיזור תל-אביב (ראה סעיף 4.4 לתצהיר סמנכ"ל הנדסה בנתבעת 2, מר דניאל (להלן: "מר דניאל"))
6. כן עולה מהראיות כי בשנת 2002 הצטמצם היקף העבודה באולפני הנתבעות בתל-אביב ולאור זאת, פנו התובעים אל הנתבעות וביקשו לעבוד באולפניהן בנוה-אילן - אולפנים בהם התבצעה החל משנת 2002 מרבית עבודת הצילום שנערכה במסגרת הנתבעות ואשר במסגרתם ניתן היה להציע לתובעים התקשרות על בסיס קבוע מבעבר ולטווח הארוך.

7. לקראת העברת עיקר פעילותם של התובעים לאולפנים בנוה-אילן, נתבקשו האחרונים לחתום על הסכם המכונה "הסכם קבלן עצמאי (פרילאנס)" (להלן: "הסכם קבלן") אשר בסעיף 7 הימנו נקבע כך: "א. קבלן יחשב בכל הנוגע להסכם זה ובכל הנוגע ליחסים בין הצדדים קודם להסכם זה, כקבלן עצמאי ויחסיו עם המזמין לא יהיו יחסי עובד מעביד.

ב. היה ומסיבה כלשהי יקבע ע"י גורם מוסמך, לרבות על-ידי גוף שיפוטי, כי הקבלן הינו עובד ביחסי עם המזמין, אזי הקבלן מסכים בזה במפורש כי שכר העבודה שהיה מגיע לו כעובד שכיר של המזמין של 65% מהתמורה (ללא מע"מ) שהשתלמה לו.

ג. אם יקבע, כי הקבלן הינו עובד ביחסי עם המזמין, יהיה הקבלן חייב להשיב למזמין את מלוא הסכומים העודפים - בשיעור של 35% מהתמורה (ללא מע"מ) שנתקבלה על-ידו מתחילת מתן השירותים ועד לסיומם.

ד. מוסכם כי האמור בסעיפים לא', ז' ו-ג' לעיל יחול ביחסים בין הצדדים הן קודם לחתימת הסכם זה והן לאחריה.

בסעיף 9 להסכם הקבלן נכתב עוד:

"מוסכם ומובהר כי הסכמת המזמין לאמור בהסכם זה לרבות האמור בסעיף 4 [לעניין גובה התמורה] הינה על סמך וכנגד התחייבות הקבלן והצהרתו כי אין לו ולא יהיו לו תביעות כנגד המזמין הנובעות מקיום יחסי עובד ומעביד, המוכחש על-ידי המזמין מכל וכל, הן בכל הנוגע להתקשרות הצדדים קודם לחתימת הסכם זה ובין לאחריה."

8. מהראיות עולה כי החתימה על הסכם הקבלן הייתה, מבחינתן של הנתבעות, תנאי להמשך ההתקשרות עם התובעים, דהינו - תנאי להסכמת הנתבעות להציע לתובעים התקשרות לטווח הארוך.

9. עוד עולה מן הראיות כי במהלך שנת 2004 החלו הנתבעות למעט בהזמנת התובעים לימי צילום וזאת לטענתן, בשל ירידה בהיקף פעילותן. בהמשך לכך, בחודש נובמבר 2004 אף נדרשו התובעים, כתנאי להמשך ההתקשרות עימם, להסכים להפחתה בתגמול הניתן להם כנגד שירותיהם.

כן עולה כי התובעים לא הסכימו להפחתה הנ"ל. אי הסכמה שהובילה בסופו של עניין לכך שהנתבעות חדלו להזמין את שירותיהם וחדלו לספק להם עבודה (ראה סעיף 8 לתצהירו של מר דניאל).

10. לאחר סיום ההתקשרות בין הצדדים נקלטו במקום התובעים באולפני הנתבעות בנוה-אילן צלמים אחרים שהועסקו על-ידי הנתבעות כשכירים. זאת, לשיטתן של הנתבעות, כחלק מן המגמה "להתקשר עם בעלי המקצועות הטכניים כשכירים בלבד" (ראה סעיף 8.7 לתצהיר מר דניאל).

11. בין הצדדים נטושה מחלוקת ביחס למספר שאלות מרכזיות והן:
האם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים ואם כן, ביחס למי מהנתבעות ובאילו תקופות?
האם התמורה ששולמה לתובעים, בשים-לב להיקף העסקתם, הייתה גבוהה בהרבה מהשכר הראוי לעובדים שכירים שביצעו תפקיד דומה?
האם התקיימו התנאים המצדיקים חיוב התובעים בהשבה של הסכומים ששולמו להם מעבר לשכר הראוי?
מה היו נסיבות סיום העבודה של התובעים?
להלן נדון ברכיבי התביעה אחד לאחד וזאת לאחר שנכריע בשאלות הנ"ל.

ב. האם שררו יחסי עובד ומעביד בין התובעים לבין מי מהנתבעות?

12. כידוע, המבחן המרכזי המשמש לבחינת קיומם של יחסי עובד ומעביד הינו המבחן המעורב, אשר מרכיבו העיקרי הוא מבחן ההשתלבות על שני פניו:

הפן החיובי משמעו, כי תנאי להשתלבות במפעל הינו, ראשית לכל, קיומו של מפעל יצרני או "מפעל" נותן שירותים אשר ניתן להשתלב בו. בנוסף לכך נפסק כי במסגרת בחינתו של פן זה תיבדק השאלה האם הפעולה המבוצעת הינה הפעולה הרגילה של המפעל והאם מבצע העבודה מהווה חלק מהמערך הארגוני של המפעל (ר' דב"ע לא/3-27 עיריית נתניה נ' דוד בירגר, פד"ע ג' 177, 188 (להלן: "עניין בירגר")). הפן השלילי של מבחן ההשתלבות, משמעו כי האדם אינו בעל עסק משלו, המשרת את המפעל כגורם חיצוני (ר' עניין בירגר עמ' 189).

בנוסף, מורכב המבחן המעורב ממבחן הקשר האישי, הכפיפות, אספקת הכלים והחומרים, דרך ניכוי המיסים, בלעדיות במסגרת שעות העבודה, התמשכות הקשר, סדירותו ורציפותו (ראו: ס' אדלר, "היקף תחולת משפט העבודה - מכפיפות לתכלית", ספר מנחם גולדברג (תשס"א), עמ' 22 (הוצאת סדן)).

כמו כן נפסק כי יש לשקלל את כל הנתונים שהינם חלק מן המבחן המעורב לאור התכלית אשר לשמה נבדקת שאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד וכי במסגרת בחינה זו יכול שיינתן משקל שונה לכל אחד מהנתונים הרלוונטים ובלשונו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 283/99 שמעון ברק נ' כל הקריות בע"מ, תק-אר 2000 (4), 92 לאמור:

"בבואנו לקבוע קיומם של יחסי עובד-מעביד, נפנה לבחינת הסממנים והעובדות, אשר לאורם נפעיל את מבחן ההשתלבות, או במידת הצורך, את 'המבחן המעורב', אשר המרכיב הדומיננטי בו הוא מבחן ההשתלבות במפעל. לעניין זה, ייקח בית הדין בחשבון את הסממנים שהוכחו בפניו וייתן להם את משקלם היחסי, תוך שהוא מאזן ביניהם" (ר' גם בג"צ 5168/93 מור נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נ' (4) 628, 646, 650).

13. נקדים ונציין כי יישום המבחנים הנ"ל על המקרה דנן מוביל למסקנה כי התקיימו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד וזאת, מהטעמים כדלהלן:

מהראיות עולה כי התובעים שולבו בפעילותן המרכזית של הנתבעות - הפקת תכניות טלוויזיה והם ביצעו עבורן עבודות צילום המהוות נדבך משמעותי בהליך הפקתן של "המוצר המוגמר" של הנתבעות, כאמור לעיל.

יצוין כי ניתן ללמוד מהראיות כי התובעים אף שובצו לעבודה במסגרת תוכניות מרכזיות שהפיקו הנתבעות.

כן למדים אנו מהראיות כי התובעים ביצעו את עבודות הצילום בעצמם, לא הסתייעו בעובדים מטעמם, תוך שהם עושים שימוש במכשור ובאביזרים השייכים לנתבעות ובאולפנים השייכים אף הם לנתבעות וזאת, תחת פיקוחם של אנשי מקצוע מטעם הנתבעות (במאים, מפיקים, מגישים וכדומה).

עוד עולה כי על אף שהתובעים הנפיקו חשבוניות ואף נרשמו כעוסקים מורשים ברשויות המס, הרי שהם לא הפעילו עסק למתן שירותי צילום מבחינה זו שהם לא העסיקו עובדים, לא היו בעלי ציוד מתאים ששימש אותם לצורך עבודתם בנתבעות ולא נשאו בסיכוני רווח והפסד במסגרת ההתקשרות עם הנתבעות.

התובעים לא דאגו ואף לא נדרשו לדאוג למחליף במקרה של מחלה של מי מהם או בנסיבות אחרות שמנעו מהם להתייצב לעבודתם מטעם זה או אחר.

כן עולה מהראיות - כי התובעים הועסקו אצל הנתבעות תקופה ממושכת יחסית ועל אף שמעת לעת נהגו ליתן שירותים לגורמים אחרים, הרי שעיקר פרנסתם נבע מעיסוקם אצל הנתבעות.

עוד עולה כי שיבוצם של התובעים לעבודה במסגרת הנתבעות נקבע על-ידי הנתבעות על-פי שיקול דעתן הבלעדי (ראה סעיפים 15 - 16 לתצהיר מר שאול וכן סעיפים 15 - 17 לתצהירו של מר מלכא). זאת ועוד אחרת, העובדה שהנתבעות הציעו לטענתן לתובעים להיות מועסקים כשכירים - בתמורה

לתשלום נמוך יותר - כמו גם העובדה שלאחר הפסקת ההתקשרות עם התובעים התקשרו הנתבעות עם עובדים שכירים שהחליפו את התובעים מלמדת אף היא על היות התובעים חלק אינטגרלי מהמערך הארגוני של הנתבעות ועל כך שצורת העסקתם ענתה על התנאים הנדרשים לצורך הכרה במעמדים כעובדים.

לאור כל האמור אנו קובעות, אפוא, כי שררו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד.

14. אשר לשאלה מי מהנתבעות הייתה מעסיקתן של התובעים הרי שסבורות אנו כי גם בהקשר זה יש להעדיף את עמדתם של התובעים על פני זו של הנתבעות. משמע - סבורות אנו כי המסקנה המתבקשת היא כי שררו יחסי עובד ומעביד בין התובעים לבין ארבעת הנתבעות וזאת מהטעמים כדלהלן:

ראשית נזכיר כי טענת הנתבעות בהקשר זה הייתה כאמור כי התובעים התקשרו במהלך תקופות שונות עם נתבעות שונות וכי אין לראותם כמי שהתקשרו ברציפות עם כל אחת ואחת מהנתבעות: לגירסת הנתבעות, מר מלכא החל את תקופת ההתקשרות עם הנתבעת 2 בחודש נובמבר 1996 וסיימה בחודש דצמבר 2004 ואילו את ההתקשרות עם הנתבעת 3 הוא החל בחודש ספטמבר 2002 וסיים בחודש דצמבר 2004.

את ההתקשרות עם הנתבעת 4 החל מר מלכא, לטענת הנתבעות, בחודש ספטמבר 2003 וסיים בחודש דצמבר 2004.

ביחס למר שאול, טוענות הנתבעות כי הוא החל את ההתקשרות עם הנתבעת 2 בחודש אוגוסט 1998 וסיימה בחודש דצמבר 2004 ואילו את ההתקשרות עם הנתבעת 3 הוא החל לשיטתן בחודש ספטמבר 2002 וסיים בחודש דצמבר 2004.

את ההתקשרות עם הנתבעת 4 החל מר שאול, לגירסת הנתבעות, בחודש פברואר 2003 וסיים בחודש דצמבר 2004. הנתבעות טוענות כי התובעים לא התקשרו מעולם עם הנתבעת 1 שהינה חברת אחזקות.

התובעים טוענים מאידך - כי אין להבחין בין האישייות השונות המהוות את אשכול החברות שכלל את הנתבעות 1 - 4 מהטעם שכל הנתבעות יצרו כלפיהם מצג כאילו מדובר בגוף משפטי אחד.

15. אשר לדעתנו יאמר - כי התרשמותנו היא כי ההקפדה היתרה שהקפידו הנתבעות על האבחנה

ביניהן, כפי שמצאה ביטויה בכתבי טענותיהן, לא מצאה, למרבה הצער, ביטוי בזמן אמת, במהלך תקופת ההתקשרות עם התובעים עת פעלו הנתבעות בכל הנוגע ליחסיהן עם התובעים באופן המטשטש את ההפרדה שבין אישיותיהן הנפרדות. חברות המרכיבות אשכול חברות אחד. על מצב דברים זה למדות אנו, בין היתר, מעדותה של עדת הנתבעות ומי שהייתה ממונה על נושא שיבוץ כוח האדם בנתבעות הגברת מיכל טקו-גור אשר העידה לאמור: "לגבי חוזה העסקה [הסכם קבלן עצמאי (פרילאנס)] ג.ג. אולפני ישראל [הנתבעת 2] ו'גלובוס גרופ' [הנתבעת 1] זה אותו הדבר וג.ג. זה גם 'גלובוס גרופ'. כל השמות השונים זה אותה החברה." (ראה עמוד 15 לפרוטוקול שורות 24 - 25).

עוד למדנו מעדותה של הגברת טקו-גור כי ארבעת הנתבעות "ישבו" באותו מתחם בנוה-אילן (ראה עמוד 15 לפרוטוקול שורה 19) כי הצילומים עבור הנתבעות השונות נעשו לעתים באותו אולפן קרי - באותו "מקום עבודה" במובן הצר של המילה (ראה עמוד 15 לפרוטוקול שורות 21 - 23), כי העובדים באולפנים השונים נתנו שירותים לנתבעות השונות וכי הם נויידו בין אולפן לאולפן, ללא אבחנה בין זהות הנתבעות להן נתנו שירות כביכול (ראה עמוד 15 לפרוטוקול שורה 23). הגברת טקו-גור אף העידה כי קבוצת גלובוס מונה את כל ארבעת הנתבעות וכוללת בחובה את כל האולפנים בהם צולמו התכניות עבור הנתבעות השונות (ראה עמוד 15 לפרוטוקול שורות 9 - 10). על עדותה של הגברת טקו-גור נוספה אף עדותו של עד הנתבעות מר דניאל, המחזקת את המסקנה בדבר טשטוש האבחנה שבין הנתבעות ובלשונו של מר דניאל לאמור:

"הנתבעת 2 טיפלה בכל הקבוצות. אני סמנכ"ל אין נתבעות 3 ו-4 אלה חברות מבחינת הנהלת החשבונות אבל לא מבחינת הלוגיסטיקה, שמרוכזת בנתבעת 2 בנוה-אילן. כשקם הערוץ הרוסי קם TV אבל זה לצורך הנהלת חשבונות בלבד. לא יודע אם חתמו על צ'קים בכל פעם גוף אחר זה נקרא הנתבעת 2." (ראה עמוד 17 לפרוטוקול שורות 18 - 20). נדמה כי אם כך סבורים סמנכ"ל הנדסה בנתבעות ואחראית כוח האדם שלהן אזי מה ילינו הנתבעות על התובעים על שלא עמדו על דקויות האבחנה הנטענת בין הנתבעות השונות. כולן חלק מאשכול חברות אחד, כולן כאחת לא ייחסו משמעות יתירה בקשריהן עם התובעים לאבחנה ביניהן. אם לא די באמור הרי שיש להוסיף על כך כי שיבוצם של התובעים לעבודה במסגרת כל הנתבעות נעשה על-ידי גורם אחד, הגברת מיכל טקו-גור, כאשר לאחר ביצוע העבודה ובדיעבד התבקשו התובעים להפיק חשבונות לאחת מן הנתבעות על-פי דרישתן של הנתבעות ועל-פי צרכיהן הרישומיים. זאת ועוד אחרת, מגירסת הנתבעות עולה כי ההתקשרות הנטענת שבין התובעים לנתבעות החלה לאחר שנכנס לתוקפו חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, המחייב מעביד ליתן לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו ובכלל זאת, אף הודעה בכתב ביחס לזהות מעבידו.

בפסיקה נקבע כי משנמנע המעביד לעשות כן, עובר הנטל להוכיח את תנאי העבודה וסדריה לך, בות, זהות הגורם המשמש כמעביד אל כתפי המעביד הנוטען (ראה בע"ע 300162/96 חברת בתי מלון פנורמה ירושלים בע"מ נ. וואיל סנדוקה ואח', תק-אר 2004(2) 172). במקרה דנן, לא זו בלבד שהנת, בעות ובכללן גם הנתבעת 4 לא עמדו בנטל זה אלא שניתן לומר כי יש בראיות שהוצגו בפני בית הדין לרבות, עדויות עדי הנתבעות כדי ללמד כי כל הנתבעות היו מעסיקותיהן במשותף של התובעים. למעלה מן הדרוש יאמר - כי אפילו קיבלנו את טענת הנתבעות ביחס לאבחנה ביניהן, בכל הקשור להעסקת התובעים, הרי שעדיין לא היה בכך כדי להועיל להן לצורך התגוננות מפני חבותן בתשלום הזכויות המגיעות לתובעים. זאת בשים לב לעקרונות הרציפות כפי שעוגנו בסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ובסעיף 3 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 ובשים לב לכך שעבודתם של התובעים התבצעה "במקום עבודה אחד" והוא - אולפני הנתבעות בנווה-אילן.

לבסוף יאמר - כי הוראות חוקי המגן כפי שפורטו לעיל וכפי שפורשו בפסיקה מלמדות על התכלית שלאורה יש לבחון ואף להכריע בשאלת זהות המעביד כפי שנעשה במקרה דנן. משמע - בחינה שבי, סודה עומדת התפיסה לפיה, יש להקפיד על כך שעובדים באשכול חברות לא יפגעו בזכויותיהם בשל שיקולים רישומיים או בשל צורך של מעבידיהם לניידם בין חברות קשורות זו לזו ובלשונו של בית הדין הארצי לעבודה לאמור:

"... יש להתחשב בכך, שברשתות שונות ואף במפעלים שונים של קונצרנים יש צורך להעביר עובדים ממפעל למפעל, תוך התחשבות בצרכים של המפעל. אין לדרוש מהעובד להפסיד את זכויותיו לפי, צויי פיטורים כאשר הוא מתאים את עצמו לצרכי המפעל בכך, שהוא נאות לעבור ממפעל למפעל של אותו קונצרן או אותה רשת." (ר' ע"ע 142/03 מוני סהר ואח' נ' פיקאסו רשת מסעדות ובתי מלון בע"מ ואח', תק-אר 2005(2) 266).

לאור כל האמור, אנו קובעות אפוא כי הנתבעות 4-1 היו מעסיקות במשותף של התובעים.

ג. האם התמורה ששולמה לתובעים עולה על השכר הראוי?

16. מהנתונים שהציגו הנתבעות לבית-הדין עולה - כי שכרו הממוצע של מר מלכא בשנת 2004 (שנת עבודתו האחרונה) עמד על 12,332 ₪ וזאת, בגין 14.5 ימים בחודש (65% משרה).

ואילו שכרו הממוצע של מר שאול בשנת 2004 עמד על 8,884 ₪ וזאת, בגין 11 ימי עבודה בחודש (50% משרה). לכשעצמנו, לא מצאנו מקום לפקפק בנכונות נתונים אלה שהתבססו על רישומי הנת, בעות ושעה שהתובעים מצידם לא הגישו לבית הדין רישומים סותרים.

עם זאת, יאמר - כי לא נסתרה מעינינו העובדה כי התובעים ניסו ליצור בפני בית-הדין מצג לפיו, שכר זה שולם להם עבור עבודה במשרה מלאה. מצג שאנו לא שוכנענו כאמור בנכונותו.

בהקשר זה נציין כי לכשעצמנו לא ראינו כל מניעה מצד התובעים להצגת פירוט סדור המבטא את היקף העסקתם המדוייק במהלך התקופות השונות. במיוחד נכונים הדברים לאור העובדה שבי, די התובעים מצויות החשבוניות שהפיקו עבור הנתבעות ובשים לב לכך שחשבוניות אלה הוצאו לרוב

על בסיס תגמול שעתי שהוסכם בין הצדדים בתקופות השונות. דע עקא שהתובעים מסיבותיהם לא הציגו פירוט כאמור. עוד ייאמר - כי מסקנתנו לפיה, התובעים הועסקו בהיקף העסקה חלקי בלבד נסמכת גם על העובדה, העולה מפנקסי החשבונות שהציגו התובעים, כמו גם מעדויות התובעים עצמם בבית-הדין לפיהן, הם נתנו בתקופות מסוימות שירותי צילום גם לגורמים נוספים במקביל ובנוסף לעבודתם בנתבעות (ראה עמוד 9 לפרוטוקול שורות 9 - 13). בנסיבות אלה ומשהנטל להראות את היקף ההעסקה מוטל על התובעים - אשר לא הרימו נטל זה - הרי שאנו מקבלים את גירסת הנתבעות ביחס להיקף ההעסקה החלקי של התובעים, כמפורט לעיל ומכאן גם את גירסתן ביחס לגובה התמורה ששולמה לתובעים בגין היקף העסקתם החלקי.

17. אשר לגובה "השכר הראוי" והיחס בינו לבין התמורה ששולמה לתובעים יאמר - כי מהראיות למ, דנו שהערכת השכר הראוי לצלם במעמדם של התובעים הינו עניין מורכב. זאת מהטעם שנתון זה מושפע ממכלול של גורמים ובכלל אלה: משך עבודת הצילום בה מדובר (התקשרות למספר ימים או התקשרות על בסיס קבוע), מקום ביצוע העבודה ואופיה (בתוך אולפן, או מחוצה לו שאז נדרש הצלם לעבודה מאומצת יותר ומזוכה כפועל יוצא מכך, גם בתשלום גבוה יותר), כמו גם מסוג האולפן בו מדובר. כמו כן מושפע גובה השכר הראוי כמובן מההיצע והביקוש הקשורים לויתקו, ניסיונו, הכשרתו ולמוניטין של הצלם.

לאור האמור, ערים אנו לקושי שבהוכחת גובה השכר הראוי כמו גם לכך שהנטל להוכיחו רובץ לפיתחן של הנתבעות הטוענות להשבת הסכומים ששילמו לתובעים מעבר לשכר ראוי זה.

אלא שבמקרה דנן - היו אלה דווקא התובעים אשר הקלו על קושי זה במסגרת הודאתם בתצהיריהם ובחקירתם הנגדית שם מסרו כי גובה "השכר הראוי" לשיטתם לשכיר במעמדם, תפקידם, ויתקם ומקצועיותם, המועסק בחברות טלוויזיה ובאולפנים מקבילים נע בין 10,000 ₪ ל - 11,000 ₪ וזאת, עבור משרה מלאה (ראה סעיף 11 בתצהירו של מר שאול וסעיף 37 בתצהירו של מר מלכא. כן ראה עמוד 10 לפרוטוקול שורה 23 ועמוד 11 שורות 5 - 6).

18. אי לכך וככל שמסתמכים אנו על הודאת התובעים הרי שהמסקנה המתבקשת הינה - כי התשלום שקיבלו מהנתבעות, בהתחשב בהיקף העסקתם החלקי, עלה משמעותית על השכר הראוי המשולם לשיטתם לעובדים דומים להם בכישוריהם: משמע - בעוד "ששכרו הראוי" של צלם שכיר כאמור נע לשיטת התובעים בין 10,000 ₪ ל - 11,000 ₪ עבור משרה מלאה הרי שהתמורה שהייתה משולמת לתובעים, לו הועסקו בנתבעות במשרה מלאה, על פי התעריף שנקבע להם על ידי הנתבעות, עמד על 18,972 ₪ במקרה של מר מלכא ו - 17,768 ₪ במקרה של מר שאול.

ד. האבחנה בין חלקו התקף של הסכם הקבלן ובין חלקו הבטל וזכאות הנתבעות להשבה

19. לאור קביעותינו דלעיל, ביחס לגובה שכרם של התובעים ניצבת בפנינו עתה שאלת השאלות. זו שיש בה כדי להכריע את גורל התביעה והיא: האם יש לקבל את עמדת הנתבעות ביחס לזכאותן להשבת כל הסכומים ששולמו לתובעים, מעבר ל"שכר הראוי", כאמור לעיל, אם לאו.

יצוין כי הנתבעות משליכות יהבן לעניין זה לא רק הפער המשמעותי שבין השכר הראוי לבין השכר ששולם לתובעים בפועל, אלא גם על ההוראה שבהסכם הקבלן המעגנת את זכאותן להשבה למקרה בו תתקבל טענת התובעים לפיה, שררו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד. הנתבעות אף מדגישות כי ההסכם הנ"ל נחתם מאחר והתובעים הם שדרשו להתקשר עימן כקבלנים עצמאיים מטעמים של כדאיות ונוחות כלכלית שלהם.

זאת על אף שהן (הנתבעות) הציגו לתובעים להתקשר עימן בהסכם עבודה כעובדים שכירים.

התובעים מאידך, כופרים בתוקפו של הסכם הקבלן כולו, הסכם אשר לשיטתם נכפה עליהם כתנאי להמשך העסקתם כאשר לגירסתם, הנתבעות לא הציעו להם מעולם להתקשר עימם כעובדים שכירים.

20. אשר למחלוקת העובדתית שבין הצדדים, הנוגעת לשאלה האם התובעים הם שדרשו להתקשר עם הנתבעות בהסכם קבלן, תחת העסקה בהסכם עבודה כשכירים - הרי שעדיפה בעינינו גירסתם של התובעים. משמע - סבירה יותר בעינינו גירסתם של התובעים לפיה, הנתבעות לא הציעו להם כלל להתקשר עימן בהסכם עבודה כשכירים וכי הם מצידם לא דרשו מעולם להתקשר עם הנתבעות בהסכם קבלנות.

מסקנה זו היא המתבקשת אף לנוכח לשונו של הסכם הקבלן אשר ניכר בו היטב כי הוא נוסח על ידי הנתבעות, לאחר קבלת יעוץ משפטי ואשר אין בו כל זכר לטענה כי הדרישה להתקשרות בהסכם קבלנות הועלתה מצידם של התובעים.

סביר בעינינו כי לו אכן הייתה הדרישה כאמור באה מצידם של התובעים דווקא הרי שהנתבעות לא היו שוכחות לציין עובדה זו במסגרת ההסכם. זאת נוכח המשמעות המשפטית הנודעת לה בכל הנוגע לטענות ההשבה.

בקבענו זאת, ערות אנו כמובן לגירסה שהועלתה בתצהיריהם של עדי הנתבעות מר דניאל והגב' טקו - גור אשר העידו כי התובעים הם שדרשו להתקשר עם הנתבעות כעצמאיים (ראה סעיף 6.5 לתצהיר מר דניאל וכן סעיף 6.3 לתצהיר הגברת מיכל טקו-גור).

עם זאת נציין כי גירסה זו, כפי שהועלתה על ידי מר דניאל, אינה מתיישבת עם דבריו בחקירה הנגדית במסגרתם לא שלל את האפשרות שעובדה כה חשובה ומהותית שהייתה ידועה לו ביחס לזהות הגורם שיזם את ההתקשרות בהסכם קבלנות, לא נמסרה על ידו למנכ"ל הנתבעות החתום על הסכם הקבלן. מר דניאל אף לא סיפק הסבר מניח את הדעת לכך שעובדה מהותית זו לא עשתה דרכה למי שהיה מופקד על עריכתו וניסוחו של הסכם הקבלן. מצב דברים עליו אנו למדים כאמור מנוסחו הסופי של ההסכם (ראה עמוד 18 לפרוטוקול שורות 7 - 9).

אשר לעדותה של הגברת טקו-גור המתייחסת לסוגיה זו נזכיר - כי עדות זו אינה עולה בקנה אחד עם עדותו של מר דניאל לפיה, ההצעה שהוצעה לתובעים לשמש כשכירים הייתה בעל-פה, בארבע עיניים וללא נוכחות איש לרבות, הגב' טקו-גור (ראה עמוד 17 לפרוטוקול שורה 30 ועמוד 18 שורות 1 - 2).

לאור האמור אנו קובעות כי הנתבעות לא הציעו לתובעים, עובר לכריתת הסכם הקבלן ואף לא בכל שלב אחר, להיות מועסקים כשכירים. עוד אנו קובעות כי התקשרות הנתבעות עם התובעים ב"הסכם קבלן" לא הייתה פרי יוזמה של התובעים ולא נעשתה על פי דרישתם.

21. עם זאת, יודגש כבר כאן כי מקביעותינו העובדתיות דלעיל, לא נובע כי כל ההוראות שבהסכם הקבלן, כפי שנערך עם התובעים, הינן חסרות תוקף בכל הנוגע לתחמת היקף הזכויות המגיעות לתובעים כעובדי הנתבעות. בעניין זה מכוונים אנו להסכמה בדבר תשלום זכויותיהם של התובעים כעובדים על בסיס "שכר ראוי" ולהסכמה להכליל זכויות סוציאליות מסוימות במסגרת התמורה הכוללת ששולמה לתובעים. זאת, ככל שהדבר לגיטמי על פי חוקי המגן וההלכה הפסוקה.

משמע - אין בידינו לקבל את טענתם של התובעים המשיגים על תוקפו של הסכם הקבלן בכללותו מטעמים שונים ואף מבקשים לאיין ולבטל את כל הוראותיו בשל טענות בדבר כפיה כביכול. בהקשר זה יש להדגיש את נסיבות כריתתו של ההסכם הנ"ל שהיו קשורות בשינוי ממשי במתכונת ההתקשרות עם התובעים.

שינוי שהיה כרוך בהעברת עיקר עיסוקם של התובעים לאולפנים בנוה-אילן, בצפי להתקשרות ארן, כת טווח בה היו מעוניינים גם התובעים ובעובדה שהסכם זה נועד גם לספק לתובעים ביטחון תע, סוקתי מסויים כמו גם תמורה לטווח הארוך העולה משמעותית על השכר הראוי לצלם במעמדם כפי שהם (התובעים) טוענים לו.

בנסיבות הללו, מן הראוי להפריד בין חלקו הבטל של הסכם הקבלן, הנוגד הוראות חוק קוגנטיות או עקרונות שעוגנו בהלכה הפסוקה, דוגמת תניית ההשבה, לבין חלקו התקף של ההסכם, שאינו סותר הוראות שכאלה כפי שיבואר להלן.

22. בהמשך לאמור נציין כי סבורות אנו כי אין ליתן תוקף לתניית ההשבה כאמור מאחר והיא אינה עולה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה המשקפת ומכוננת את תקנת הציבור. במילים אחרות, סבורות אנו כי אין בהסכם הקבלן הנ"ל, חרף האמור בו, כדי להקים לנתבעות זכות להשבה מהטעם שלא התמ, לא התנאי הבסיסי הנדרש על-פי הפסיקה לצורך התגבשות הזכות והוא - "תשלום שכר גבוה באופן ניכר מן השכר הראוי" זאת, בשיעור שכזה המצדיק הכרה בזכות הנתבעות להשבה:

(ר' ע"ע 300267/98 יוסף טויטו נ' מ.ש.ב. הנדסת קירור למיזוג אויר (1965) בע"מ, תק-אר 2002(2) 236 (להלן: "עניין טויטו").

יובהר כבר כאן, כי לדעתנו את שיעורו של ה"שכר הגבוה באופן ניכר מן השכר הראוי" לצורך הכרה בתוקפה של תניית השבה יש לבסס לא רק על השכר ראוי בצירוף עלות המעביד בגין זכויות סן, ציאליות אלא - על השכר הראוי בתוספת עלות המעביד בגין זכויות סוציאליות ובתוספת תשלום עונשי הרתעתי מידתי שיש להטיל על המעביד המתקשר עם "עובד" ב"הסכם קבלן". אשר לשיעורו של התשלום ההרתעתי - עונשי הרי ששיעור זה אינו אמור להיות קבוע אלא תלוי נסיבות. שכן, צריך שהוא יושפע ממספר גורמים הקשורים גם להתנהלות המעביד לרבות, התשובות שתינתנה לשאלות כגון: האם נוהג המעביד הנ"ל כשיטה להחתיים עובדים על "הסכמי קבלנות" על אף שמדובר ביח, סי עובד ומעביד, האם מדובר בענף עבודה בו רווחת נורמה פסולה של התקשרות ב"הסכמי קבלן" שאינם תואמים את צורת ההעסקה בפועל, האם ההתקשרות ב"הסכמי קבלן" פוגעת או נועדה לפגוע במקרה הקונקרטי במימושה של זכות ההתארגנות וביחסי העבודה המוארגנים ובאיזו מידה. בנוסף לכך, יש ליתן משקל לעניין קביעת שיעורו של התשלום העונשי הרתעתי - גם למידת תום הלב של העובד ובהקשר יש להביא בחשבון את זהותו של הגורם שדרש להתקשר בהסכם קבלנות את סיבותיו, את מכלול תניותיו של הסכם הקבלנות ואת נסיבות כריתותו.

23. נוסף בהקשר זה כי ערים אנו לחוסר העקביות לכאורה העולה מן הפסיקה, בכל הנוגע לתנאים המ, קימים את הזכות להשבה (ר' עניין טויטו לעומת ע"ע 231/05 חיים קרן נ' חברה לפיתוח חקלאי בע"מ וכן ר' בע"ע 99/06 מרכז קהילתי אזורי רמת הגולן נ' חנה יפהר, ניתן ביום 24.6.07 ר' ע"ע 182/99 בני מין בן יעקוב נ' קיוליק אנד סופה (ישראל) בע"מ. באותו מקרה קבע בית הדין כי השכר ששולם למי שהוכר בדיעבד כעובד היה פי שלושה מן השכר הראוי).

אלא שלהבנתנו, חוסר עקביות לכאורי זה מבטא את הגישה הגמישה שיש לאמץ, כפי שפורט לעיל, לצורך קביעת שיעורו של אותו שכר "גבוה באופן ניכר מן השכר הראוי" המצדיק גם השבה של חלק מן התמורה ששולמה בפועל למי שהוגדר בהסכם שבין הצדדים כקבלן והוכר בדיעבד על ידי בית הדין - כעובד.

גמישות זו ניתן להבין שעה שאנו משווים לנגד עינינו את המטרה העומדת בפני בית הדין בסוגיית ההשבה והיא - יצירת נקודת איזון בין אינטרס הכלל לבין האינטרס הספציפי של הפרטים שבפניו. משמע - יצירת איזון הולם בין הרצון להביא למיגור התופעה הכללית והרווחת של העסקת עובדים ב"הסכמי קבלנות" זאת, בין היתר, על ידי שלילת הזכות להשבה תוך חיוב המעביד בתשלום עונשי הרתעתי מוגדל (בהשוואה לעלות המעביד בגין השכר הראוי בתוספת ההטבות הסוציאליות) לבין, הרצון למנוע התעשרות לא מוצדקת של העובד על חשבון מעבידו במקרה הקונקרטי. נזכיר בהק, שר זה כי הצורך להביא למיגור התופעה הכללית הנ"ל מונע על ידי הרצון לשרש נורמה רווחת ביחסי העבודה של עריכת "הסכמי קבלנות" פיקטיביים. נורמה המשליכה בסופו של יום גם על אוכלוסיות עובדים מוחלשות, תוך פגיעה במעמדן של הזכויות הקוגנטיות כמו גם פגיעה עקיפה בזכות ההתארגנות של העובדים על ידי הוצאת אוכלוסיות שלמות של "קבלנים" כביכול מתוך מערך יחסי העבודה המאורגנים.

בשולי הדברים נציין - כי יתכן שלנוכח מטרות אלה יהיה מקום לשקול בנסיבות מסויימות אפשרות של השבה חלקית בלבד, דוגמת השבה אך ורק של אותם סכומים העולים על השכר הראוי בצירוף עלות הזכויות הסוציאליות ובצירוף "תוספת עונשית" סבירה ומידתית בנסיבות העניין. זאת על מנת

לשמור על נקודת איזון אחידה בין המקרים הקיצוניים כאמור לבין המקרים השכיחים בהם לא תוכר זכות להשבה כלל, על אף שהשכר ששולם גבוה מן השכר הראוי.

24. אשר למקרה דנן, הרי שסבורות אנו כי אין מקום לסטות מהכלל האוסר על השבה, כפי שעמד עליו בית הדין הארצי לעבודה וכשם שפורט לעיל. כלל המבטא את נקודת האיזון הראויה בין אינטרס הכלל לבין האינטרסים של בעלי הדין במקרה הקונקרטי. זאת בשים לב לכך שהתמורה ששולמה לתובעים – על אף שהיא עולה משמעותית על השכר הראוי – אינה משתווה לאותו "שכר גבוה באופן ניכר" המצדיק השבה. שכן, סבורות אנו כי תמורה זו אינה טומת בחובה, בנוסף על השכר הראוי ובנוסף לעלות המקובלת של הזכויות הסוציאליות, גם את התשלום ההרתעתי והעונשי הראוי שיש להביא בחשבון במקרה זה לצורך קביעת גובה השכר המצדיק חיוב בהשבה. זאת בשים לב לכך שהיוזמה לכריתתו של הסכם הקבלן לא הייתה של התובעים אלא של הנתבעות, בשים לב לכך שהנתבעות התנו את המשך העסקתם של התובעים בחתימה על הסכם הקבלן, בשים לב לכך שמהראיות עולה כי הנורמה הלא ראויה של חתימה על הסכמי קבלן, המתנכרים למצב המשפטי האמיתי, הייתה רווחת בנתבעות ובשים לב לנסיבות המקרה המלמדות על מידת הריחוק שבין ההגדרה שביכרו הנתבעות ליתן לצורת ההתקשרות שבין הצדדים כהתקשרות קבלנית לבין המצב המשפטי האמיתי לפיו יש להגדיר את התובעים כעובדים.

סבורות אנו כי בקביעתנו זו, יש כדי לבטא את נקודת האיזון הראויה, במקרה דנן, בין שיקולי מדיניות כלליים שמטרתם לרשש נורמה לא ראויה לבין השיקולים של חלוקה קניינית צודקת במקרה הפרטני.

לאור האמור אנו קובעות אפוא כי לא התקיימו במקרה דנן התנאים המצדיקים הכרה בזכותן של הנתבעות להשבה וכי אין ליתן תוקף להוראה שבהסכם הקבלן בעניין זה. הוראה שאינה עולה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה ועם תכליתה.

מאידך, וכפי שנאמר לעיל, סבורות אנו כי יש ליתן תוקף לתניה המעוגנת בהסכם הקבלן לפיה, השכר שעל-פיו צריכות להשתלם זכויותיהם של התובעים כעובדים אמור להיות נמוך מהשכר הקבלני שאותו קיבלו בפועל וגובהו הוא בהתאם לגובה השכר הראוי כפי שהוכח בפני בית הדין. שכר זה, כפי שלמדנו עליו מהודאת התובעים ומעדותם, עומד על סך של 10,000 ₪ וזאת, בגין משרה מלאה.

25. אי לכך ולאור קביעותינו לעיל ביחס להיקף העסקה של התובעים יוצא אפוא – כי שכרו הקובע של מר שאול, לצורך תשלום זכויותיו כעובד ולנוכח היקף משרתו (50%) היה 5,000 ₪ (50% של 10,000 ₪) ואילו שכרו הקובע של מר מלכא, לאור היקף משרתו (65%) היה 6,500 ₪ (65% של 10,000 ₪). על בסיס שכר זה ולאור היקף העסקה הנ"ל יש לחשב את הזכויות המגיעות לתובעים מהנתבעות כפי שיפורט להלן:

ה. זכויותיהם הכספיות של התובעים

ה.1 זכאות התובעים לפיצויי פיטורים ולתשלום עבור חלף הודעה מוקדמת

26. לאור קביעותינו דלעיל, מהן עולה כי הנתבעות הן שיזמו את הפסקת ההתקשרות עם התובעים במהלך חודש דצמבר 2004 ולאור קביעותינו דלעיל לפיהן, הנתבעות היו נכונות להמשיך ולספק לתובעים עבודה אך ורק בכפוף לכך שהתובעים יסכימו להפחתה בשכרם הרי שמשמעות הדבר היא – כי התובעים פוטרו מעבודתם אצל הנתבעות ומשכך, הם זכאים לתשלום פיצויי פיטורים.

27. לאור זאת, אנו קובעות כי מר שאול זכאי לפיצויי פיטורים בסך של 31,666 ₪ (על בסיס שכר של 5,000 ₪) ולאור תקופת העסקתו בנתבעות שהשתרעה על פני 76 חודשים. אשר למר מלכא הרי שהוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך של 52,541 ₪ על בסיס שכר של 6,500 ₪ ולאור תקופת העסקתו בנתבעות שהשתרעה על פני 97 חודשים. יצוין כי התובעים לא עתרו לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים (להבדיל מתשלום פיצויי הלנת שכר) (ראה סעיף 7 לכתב התביעה המכומת). משכך, יתווספו על הסכומים שנפסקו בגין פיצויי פי

טורים, הפרשי הצמדה וריבית בלבד החל מיום 31.12.04 ועד למועד התשלום בפועל.

28. אשר לזכאות התובעים לתשלום עבור חלף הודעה מוקדמת הרי משעולה שהנתבעות הן שהפסיקו את ההתקשרות עם התובעים באופן חד צדדי או סירבו להמשיך ולהתקשר עם התובעים בתנאי ההעסקה הקודמים וזאת, החל מסוף חודש דצמבר 2004 - הרי שהתובעים זכאים לתשלום גם עבור חלף הודעה מוקדמת כדלהלן:

מר שאול זכאי לתשלום עבור חלף הודעה מוקדמת בסך של 5,000 ₪ ואילו מר מלכא זכאי לתשלום עבור חלף הודעה מוקדמת בסך של 6,500 ₪.

ה. זכאות התובעים לתשלום פידיון חופשה, דמי הבראה, ודמי נסיעות

29. אשר לתביעה לתשלום פדיון חופשה יצויין - כי הנתבעות טענו טענת התיישנות לפיה, התובעים

אינם זכאים לפדיון חופשה בגין התקופה שמעבר ל - 3 השנים האחרונות (ר' ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדייב נ' עמישב שירותים בע"מ תקדין ארצי 2006 (1) עמ' 591).

30. בנסיבות אלה לאור הוראות סעיף 32 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 יוצא - כי מר שאול זכאי לפדיון חופשה בסך של 5,061 ₪ (22.27 ימים לפדיון X שכר יומי של 227 ₪) ואילו מר מלכא זכאי לפדיון חופשה בסך של 11,522 ₪ (39 ימים לפדיון X שכר יומי של 295 ₪).

על סכומים אלה יתווספו הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 31.12.04 ועד למועד התשלום בפועל.

31. אשר לתביעת התובעים לתשלום דמי הבראה ודמי נסיעות הרי שסבורות אנו כי יש לדחותה. זאת

בהסתמך על חלקו התקף של הסכם הקבלן במסגרתו הצהירו התובעים כי אין להם ולא תהיינה להם תביעות נוספות כנגד הנתבעות הנובעות מקיום יחסי עובד ומעביד בכל הנוגע להתקשרות הצדדים קודם לחתימת ההסכם ולאחריו ולנוכח קביעותנו בדבר גובה השכר ששולם לתובעים.

בהקשר זה מוצאות אנו להבהיר כי הצהרה מעין זו, הניתנת על בסיס הסכמת המעביד לשלם שכר גבוה משמעותית מהשכר הראוי ואף גבוה מהשכר הראוי בתוספת כל ההטבות הסוציאליות בשיעור המקובל - שקולה בעינינו להסכמה לגיטימית הנכללת בחוזה העבודה לפיה, שכר העבודה יכלול בחובו תשלום בגין זכויות סוציאליות שונות כגון דמי הבראה ודמי נסיעות וכל זכות סוציאלית אחרת שניתן לכלול אותה בשכר הכולל (ראה ר' דב"ע ש"נ/1-7 אלייקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פד"ע כ"ג 45, 47-48).

מנגד אין בהצהרה זו כדי לחסום את תביעתם של התובעים לתשלום זכויות שאינן יכולות להשתלם במסגרת השכר הכולל, תוך התנכרות להוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר התשי"ח - 1958 או לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

ה. זכאות התובעים לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

32. התובעים טענו כי הם פוטרו בסוף חודש דצמבר 2004 ללא כל הצדקה וללא שימוע וכי הטעם לפי

טוריהם היה נעוץ בכוונת הנתבעות להעסיק במקומם עובדים בתעריף נמוך יותר.

אי לכך, טענו התובעים כי פיטוריהם היו שלא כדין ומשכך הם זכאים לפיצוי כספי.

33. אשר לדעתנו ייאמר - כי איננו סבורות כי פיטורים שמקורם ברצון לצמצם בעלויות בגין העסקת ענ

בדים הינם לכשעצמם פיטורים שלא כדין במיוחד שעה שמדובר במעסיק פרטי ובגוף עסקי מובהק הנדרש להתמודד על השרדותו בשוק תחרותי כפי שהוסבר ופורט על-ידי עדי הנתבעות.

מעבר לכך ייאמר - כי התובעים לא הוכיחו לבית-הדין כי נגרם להם נזק עקב פיטורים אלה ואם כן באיזה שיעור.

נהפוך הוא - התובעים הציגו עצמם לאורך כל ההליך כצלמים מנוסים ומקצועיים וניתן להניח כי בתור שכאלה אף לא התקשו למצוא תעסוקה חלופית. מה גם שלא נטען אחרת.

אשר להפרתה של חובת השימוע יאמר - כי יש לדחות אף טענה זו. זאת בשים לב לסיבת הפיטון רים ובשים לב לכך שהתובעים מודים כי הנתבעות פנו אליהם סמוך לתום ההתקשרות והציעו להם לעבוד עבורן בתעריף נמוך יותר וזאת, במסגרת מאמציהן לצמצמן בעלויות אולם הם (התובעים) סרבו להענות להצעה. בנסיבות אלה לא ברור מטענות התובעים אילו טיעונים ביקשו להעלות בפני

הנתבעות אשר נמנע מהם להעלותם ואשר היה בהם כדי להשפיע על החלטת הנתבעות.
ה.4 זכאות התובעים לתשלום פיצויי הלנת שכר

34. התובעים עתרו לתשלום פיצויי הלנת שכר לטענתם, עקב תשלום שכרם באיחור קבוע של 40 יום בכל חודש. איחור שהתבסס כאמור על ההנחה שמדובר בקבלנים עצמאיים.

35. סבורות אנו כי יש לדחות אף רכיב תביעה זה מהטעם שבין הצדדים היו חילוקי דעות שיש בהם ממש ביחס למעמדם של התובעים ומכאן גם ביחס להגדרת התשלומים ששולמו להם כשכר עבודה.

1. סוף דבר

36. לאור כל האמור התוצאה היא כי על הנתבעות לשלם לתובעים, תוך 30 יום מהמועד שיומצא להן פסק-דין זה, את הסכומים כדלהלן:

למר שאול

סך של 31,666 ₪ בגין פיצויי פיטורים בתוספת הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 31.12.04 ועד למועד התשלום בפועל.

סך של 5,061 ₪ בגין פדיון חופשה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 31.12.04 ועד למועד התשלום בפועל.

סך של 3,600 ₪ בגין הוצאות משפט ושכר טרחת עורך-דין.
למר מלכא

סך של 52,541 ₪ בגין פיצויי פיטורים בתוספת הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 31.12.04 ועד למועד התשלום בפועל.

סך של 11,522 ₪ בגין פדיון חופשה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 31.12.04 ועד למועד התשלום בפועל.

סך של 6,300 ₪ בגין הוצאות משפט ושכר טרחת עורך-דין.

37. המזכירות תשלח העתק מפסק-דין זה לצדדים בדואר.

ניתן היום כ"ג בתמוז, תשס"ז (9 ביולי 2007) בהעדר הצדדים.

נטע רות, שופטת

נ.צ. גב' בת שבע הולצמן