



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

בעניין:

מגנט פיתוח אתרים בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד ניל סמולט

התובעת
(הנתבעת שכנגד)

נ ג ד

1. עודד גנרדלר

ע"י ב"כ עו"ד שי אנטר

2. אדם טל

הנתבעים
(התובעים שכנגד)

ע"י ב"כ עו"ד טל קפלן

פסק דין

1
2
3
4 הנתבע 1 (להלן: "הנתבע" או "העובד") הועסק אצל התובעת (להלן: "החברה" או
5 "המעביד" או "המעביד האחרון") במשך תקופה של 15 חודשים, שהסתיימה ביום
6 2.4.08, לפי "משכורת קובעת" של 8,300 ש"ח

7
8 (התביעה כנגד הנתבע מספר 2 נדחתה, זאת בהתאם להחלטת בית הדין מיום 9.2.09
9 ולאחר שהצדדים הגישו הודעה מוסכמת לדחיית התביעה בעקבות הסכם פשרה
10 שהשיגו ביניהם).

11
12 המעביד הגיש תביעה כספית כנגד העובד, שעניינה פיצוי חוזי ונזיקי בגין הפרת
13 חוזה, הפרת חובת הנאמנות גזל סוד מסחרי, תרמית ועשיית עושר שלא במשפט
14 העובד מצידו הגיש אף הוא תביעה כספית כנגד המעביד בגין זכויות סוציאליות
15 שונות, שלטענתו מגיעות לו, בגין תקופת עבודתו אצל המעביד וסיומה.
16

72
154-154



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 בישיבת ביה"ד של יום 22.2.09 ניתנו מספר החלטות מקדמיות, שנועדו לייעל את
2 הדין באופן משמעותי. בעקבות אותה ישיבה צומצמו המחלוקות שבין הצדדים והן
3 נותרו כדלקמן:

תביעות המעביד:

1. פיצוי מוסכם בהתאם להסכם ההעסקה (ת/2, סעיף 8) בסך כ- 400,000 ש"ח
2. פיצוי נזיקי/כללי נוסף בסך כ- 100,000 ש"ח.

תביעות העובד:

1. משכורת חודש מרץ 2008 - 8,300 ש"ח
2. "פיצויי פיטורים"
3. "תמורת הודעה מוקדמת לפיטורים"
4. "פדיון דמי הבראה" (15 חודש - 2,000 ש"ח)

תחילה נדון בתביעות העובד:

שכר עבודה בגין חודש מרץ 2008:

העובד טוען כי משכורת חודש מרץ 2008 לא שולמה לו כלל.

23 המעביד מצידו לא הציג תלוש שכר לחודש זה. כך גם התעלם מסוגיה זו הן בתצהיר
24 שהוגש מטעמו (זה של מר חיים צפנת) והן בסיכומיו. על כן יש להניח כי הוא מודה
25 בחבותו בקשר לאי תשלום משכורתו של העובד בחודש זה.



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 התובע זכאי העובד לתשלום סך של 8,300 ש"ח בגין שכרו לחודש 3/08.

2
3 "פיצויי פיטורים" ו"הודעה מוקדמת":

4
5 לטענת העובד, הוא פוטר על ידי המעביד ביום 2.4.08 על אתר, ומבלי שניתנה לו
6 הודעה מוקדמת. על כן הוא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת על
7 פי החוק (סעיפים 4, 11.2-11.3 לתצהיר העובד).

8
9 לטענת המעביד, העובד הוא שנטש את עבודתו באופן פתאומי, ללא מתן הודעה
10 מוקדמת

11
12 מר צפנת הצהיר כי העובד מעולם לא פוטר מעבודתו בחברה וכי הוא זה שעשה דין
13 לעצמו וחדל מלהגיע לעבודתו באופן פתאומי וחד צדדי. מר צפנת הוסיף כי
14 בחודשים האחרונים להעסקתו, חל שינוי מהותי בתפקודו של העובד, כאשר הוא
15 החל להגיע למשרדי החברה בשעות הבוקר המוקדמות ביותר ועזב עוד בטרם הגיעו
16 יתר העובדים לעבודתם. לעיתים אף לא הגיע כלל בנוסף, חדל העובד מלעדכן את
17 העד שהוא, מנכ"ל החברה, על עבודתו ופעולותיו כמקובל בימים האחרונים
18 לעבודתו בחברה, ככל הנראה הבין העובד שהמעביד גילה כי פעל נגדו, ועל כן חדל
19 באופן פתאומי מלהגיע לעבודה (סעיפים 5, 14-12, 25-22 לתצהירו של מר צפנת)

20
21 בבית הדין העיד העובד כי "שני עובדים שהיו בכינוס התקשרו והודיעו לי, יום לפי
22 הכינוס... הכינוס היה לאחר שעזבתי את העבודה. הם התקשרו אלי לאחר שהדבר
23 הסתיים. יום למחרת ניסיתי לבוא לחברה אבל לא יכולתי להיכנס. המנעול הוחלף.
24 אני הגעתי מוקדם לעבודה ולא יכולתי להיכנס. זה היה בסוף שבוע. הגעתי ביום
25 ראשון למשרד בשעות הערב, כי שמעתי שצופנת יהיה שם, נכנסתי למשרד כי הדלת



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 היתה פתוחה, והוא מיד אמר לי לצאת משם. אני ביקשתי את העתק החוזה שלי
2 ומכתב פיטורים. הוא אמר לי שאחזור מחר. יום למחרת טלפנתי למזכירה והיא
3 הפנתה אותי לצופנת והוא אמר אחרי החגים שאני אגיע אליו. " (עמ' 27 לפרוטוקול,
4 שורות 15-8)

5
6 מר צפנת נשאל האם כינס את עובדי החברה בחודש אפריל 2008 והודיע להם על
7 פיטורי העובד והשיב: "לא. כינסתי אותם ואמרתי שיש בעיה ולא יכולתי להתעלם
8 מהבעיה הזו שידעתי שקרה מה שקרה, כינסתי אותם וידעתי אותם על הנושא" (עמ'
9 17 שורות 21-20) עוד העיד בהקשר זה, כי המנעול וקוד הכניסה למשרדי החברה
10 הוחלפו רק כחודש לאחר סיום עבודתו של העובד, וכשנשאל האם נמנעה כניסתו של
11 העובד השיב: "לא. ואוסיף שהוא הפתיע אותי פעם אחת והופיע מולי במשרד ככה
12 שהוא כן יכול להיכנס" (עמ' 17, שורה 28)

13
14 המחלוקת בין הצדדים נוגעת למעשה לשאלת נסיבות סיום העסקתו של העובד,
15 כאשר לצדדים גרסאות סותרות בעניין זה. כזכור בתביעה לפיצויי פיטורים נטל
16 הראיה מוטל על העובד להוכיח את פיטוריו, וכי הוא מצוי בתוך מסגרת הזכאים
17 לפיצויי פיטורים מכוח החוק. היסוד העיקרי שבסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים
18 התשכ"ג – 1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים) הוא שהעובד "פוטר". ודוק, נטל
19 השכנוע לעניין קיומם כל התנאים שבסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, הינו על העובד,
20 שהרי הוא "המוציא מחברו" (ר' דב"ע נו/3-269 ד"ר איסר מזר נ' הסתדרות
21 מדיצינית הדסה, עבודה ארצי, כרך ל (1) 57, והאסמכתאות שם) לפיכך, אם בסופו
22 של יום מאוזנות כפות המאזניים, הרי טענתו של העובד תידחה (ר' דב"ע נו/3-269
23 לעיל).

24
25 יסוד הפיטורים וההתפטרות כאחד, הוא שהצד הפועל נתן ביטוי, אשר אינו משתמע
26 לשני פנים, לכוונתו להביא את יחסי העבודה הקיימים בין השניים לידי סיום (ר')



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 דב"ע ל/ 1-3 הרמין נ' דואיב, פד"ע א' 18) לעיתים מתבטאת פעולה לסיום יחסי
2 העבודה בדברים פורמליים, ולעיתים ניתן ללמוד על קיומה מהתנהגותו של הצד שלו
3 מייחסים את כוונת סיומם של יחסי העבודה (ר' דב"ע ל/ 3-18 בנצילוביץ נ' "אתא"
4 בע"מ, פד"ע ב' 41).

5
6 משלא נעשה מעשה פורמלי של פיטורים או של התפטרות, חייב המבקש להוכיח
7 מעשה כזה, להראות קיומה של התנהגות, שהיא מצב עובדתי אשר אינו מותר כל
8 ספק לגבי כוונה להביא את יחסי העבודה לידי סיום (ר' דב"ע נב/ 1-7 ברוך שומינר נ'
9 משרד האוצר, פסק דין מיום 22.1.92).

10
11 השאלה אם מדובר בפיטורים או התפטרות נקבעת לפי בדיקה של מיהו הצד הפועל
12 על מנת להביא לניתוק היחסים (דב"ע שס/ 116-3 שלום סלמה - מדינת ישראל, פד"ע
13 יב 375; דב"ע לב/ 58-3 רשות השידור - מאיר אשל, פד"ע ד 298; דב"ע נא/ 1-3 מפעלי
14 ים המלח בע"מ - דוד שיינין, פד"ע כב 271, ע"ע 184/03 עין בר בע"מ נ' דוד יוסף,
15 [פורסם בנבו], פס"ד מיום 03.6.8)

16
17 בעת הכרעה בשאלה, מי מהצדדים רצה להביא לידי סיום את היחסים, תיבחן גם
18 השאלה למי היתה המוטיבציה להביא לניתוק היחסים (ר' דב"ע לח/ 2-2 בית חולים
19 ביקור חולים נ' הגלברג, פד"ע ט 276).

20
21 במקרה שלפנינו, כשנמצאים אנו במצב של גרסה מול גרסה, כאשר לאיש מהצדדים
22 אין תימוכין בראיות נוספות, וכאשר נראה כי המוטיבציה לניתוק היחסים היתה
23 קיימת אצל שני הצדדים, אין לנו אלא לקבוע כי העובד לא עמד בנטל הרובץ על
24 כתפיו להוכיח גרסתו כי פוטר.
25



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 בשולי הדברים יאמר, כי גם לו היינו מקבלים את גרסת העובד כי פוטר, הרי
2 שבנסיבות דנן היינו קובעים כי מעשיו מצדיקים שלילת פיצויי פיטורים ותמורת
3 הודעה מוקדמת. זאת, שעה שהעובד הודה כי מכר ללקוח של המעביד קישוריות
4 המנוכסות למעביד ושלשל לכיסו הפרטי את מלוא התמורה שקיבל בעדן (עמ' 25
5 שורות 24-26, עמ' 26 שורות 1-2, עמ' 27 שורות 3-4, 18-20).

6 העובד למעשה החל בהקמת עסק עצמאי ובכך חתר תחת המעביד, עוד בתקופת
7 עבודתו אצלו, על מנת להקים עסק שלפחות בחלקו, התחרה בעסקי המעביד. הדבר
8 מהווה "הפרת משמעת חמורה" מצידו של העובד, שהיתה ככל הנראה מצדיקה
9 שלילת פיצויי הפיטורים ברובם הגדול, ותמורת "הודעה מוקדמת לפיטורים".

דמי הבראה:

10
11
12
13 העובד עותר לתשלום יתרת דמי הבראה בגין 15 חודשים ובסך כולל של 2,000 ש"ח
14 (ר' עמ' 7 לפרוטוקול, שורה 5)

15
16 עיון בתלוש השכר של העובד לחודש 1/08 מעלה כי לעובד שולמו 5 ימי הבראה בסך
17 כולל של 1,590 ש"ח (318 ש"ח עבור כל ליום). לא הוצגו תלושי שכר נוספים,
18 והמעביד מצידו לא עמד בנטל (הרובץ על כתפיו), להוכיח כי שילם לעובד את דמי
19 ההבראה המגיעים לו, במלואם.

20
21 לפיכך, זכאי העובד לתשלום יתרת דמי הבראה, בסך של 410 ש"ח.

תביעות המעביד:

22
23
24
25 המעביד עותר לתשלום סך של \$100,000 כפיצוי מוסכם, על פי הסכם ההעסקה בין



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 הצדדים. לטענתו, העובד הפר במעשיו את הסכם ההעסקה שנחתם עמו, בכך שגנב
 2 סודות מסחריים מהחברה, פעל בחוסר תום לב והפר את חובת האמון וההגינות שלו
 3 כלפיו תלונה פלילית שהגיש המעביד כנגד העובד, לא הצמיחה דבר.
 4
 5 על פי סעיף 8.4 להסכם העסקה בין הצדדים (ת/2), מחויב העובד לפצות את המעביד
 6 בסך של \$100,000 בגין הפרה של כל אחת מתתי הסעיפים המנויים בסעיף 8
 7 להסכם. לטענת המעביד, העובד הפר את תנאי ההסכם בכך שמסר קודים וססמאות
 8 של החברה, העביר למר אדם טל סטטיסטיקות שהחברה ערכה לשימושה הפרטי
 9 (לרבות סטטיסטיקות כניסה לאתרים, ביצועי האתרים והחזרות השקעות שנעשו על ידי החברה
 10 ועל חשבונה המהווים נכסי החברה) והשתמש בידע שצבר בתקופת עבודתו בחברה לצורך
 11 תחרות במעביד, עוד בתקופת העסקתו כעובד אצלו. המעביד טוען כי העובד הפר גם
 12 את סעיף 8.1(ג) להסכם, ולפיו מתחייב העובד שלא למסור כל מידע טכני של העסק
 13 או לגבי לקוחות, ספקים, יועצים, סוכנים, משתמשי הקצה ואת המועמדים של
 14 החברה, כולל מידע לגבי דרישות עיבוד נתונים הפעילות העסקית, שיטות ושיטות
 15 עבודה ותוכניות המוצר של אנשים. כמו כן, נטען כי העובד הפר את סעיף 8.1(ד) לפיו
 16 מתחייב העובד שלא למסור כל התכתבות, רישומים, ניירות עבודה, מפרטים,
 17 רשימות לקוחות, רשימות של ספקים, רישומים, פתקים, מחקרים,
 18 מדריכים, לוחות זמנים, תוצאות בדיקה או מסמכים אחרים, להדפיס מחשב-outs,
 19 מידע קריא מחשב, תוכנות קוד מחשב אובייקט ואת קוד המקור הקשורים עסקית
 20 של החברה ו/או כל הגרסאות של התוכנה והתיעוד הקשורים עסקית של החברה
 21 ו/או כל הגרסאות של התוכנה והתיעוד הקשורים, בבעלות או משווקים על ידי
 22 החברה.
 23
 24 העובד מכחיש את העובדות הנטענות נגדו, וטען כי המידע והידע שרכש בתקופת
 25 עבודתו אצל המעביד היה זמין ונגיש לכלל עובדי החברה וכי העסק שהקים כלל



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 אינו מתחרה בעסקי המעביד (שהם, יש לציין, אתרי הימורים), אלא בתחומים
 2 אחרים לגמרי (נדל"ן ווודקה).
 3
 4 לאחר עיון בחומר שהצטבר בתיק, לא שוכנענו כי קיימת הצדקה לפסוק לזכות
 5 המעביד את הפיצוי המוסכם על פי החוזה ו/או פיצוי נזיקי כלשהו, לא הוכח
 6 במשפט כי למעביד היו "סודות מסחריים" או פטנט כלשהו הרשום על שמו,
 7 שהעובד גזל זאת, להבדיל מידע שאותו צבר העובד בתקופת הכשרתו בחברה, אשר
 8 היווה חלק ממיומנותו המקצועית. מר אדם טל העיד כי עיקר עיסוקו של המעביד
 9 התמקד בקידום אתרי הימורים באינטרנט. כאשר הוא כעובד החברה שימש
 10 כמתכנת ומעצב אתרים לצורך עבודתו נעשה שימוש בטכניקות שונות לקידום
 11 אתרים שהן אינן מנוכסות למעביד אלא ידועות לכל (בין היתר הוזכרה טכניקת ה-
 12 SEO) כשנשאל מר טל, האם כל אדם בעל נגישות לרשת האינטרנט יכול לשלוף
 13 מידע אודות SEO, עיצוב אתרים או סטטיסטיקות, השיב בחיוב (עמ' 12 שורות 18-23)
 14
 15 מר חיים צפנת העיד כי עיקר עיסוקו של המעביד מתמקד בשני תחומים עיקריים-
 16 הימורים וסחר במט"ח (עמ' 14, שורות 9-13) בהמשך חקירתו אישר מר צפנת כי
 17 טכנולוגיית SEO אינה פרי פיתוחו של המעביד ולא סיפק הסבר לשאלה מהן אותן
 18 טכנולוגיות בהן משתמש המעביד ואשר נותנות לו יתרון תחרותי (עמ' 18 שורות 17-22)
 19 מר צפנת הוסיף כי "מדובר בחקר מילות חיפוש. יש דבר שנקרא חקר מילות חיפוש
 20 שאנו פיתחנו. אין פטנטים בעניינים האלה. אין לנו גם סימן מסחר אלא יש סודות...
 21 ההבדל העיקרי בינינו לבין מתחרינו זה הסודות העיסוקיים שלנו... אני טוען שגם
 22 אנחנו פיתחנו וזה מהווה יתרון תחרותי" (עמ' 18 שורות 23-26, עמ' 19 שורות 1). בהמשך
 23 עדותו אישר מר צפנת כי אין בידי המעביד כל הוכחה לנזקים כספיים כלשהם
 24 שנגרמו למעביד כתוצאה ממעשי העובד, לא כל שכן לגבי היקף הנזקים ושווים
 25 הכספי (עמ' 21, שורות 6-8, 12, 20-23)



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

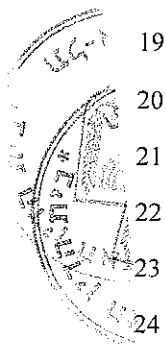
1 מסקירת העדויות עד כה, לא הוכח כי למעביד היו "סודות מסחריים" כלשהם
2 שנגזלו על ידי העובד ו/או כי נגרמו למעביד נזקים כלשהם בגין פעולותיו המתחרות
3 בו, אף אם מקצתן נעשו עוד בהיותו עובד של החברה.

4
5 עם זאת, כפי העולה מעדותו של העובד, אותן טכניקות ומיומנויות שרכש אצל
6 המעביד לקידום אתרי אינטרנט, הגם שאינן "סוד מסחרי" של המעביד, הן אלו
7 שהכשירו את הקרקע עבורו והובילו אותו לפתיחת עסק עצמאי משלו. העובד אישר
8 בעדותו כי פעל לשם הקמת העסק הפרטי עוד בתקופת עבודתו בחברה (עמ' 24 שורות
9 17-25). לא שוכנענו כי העובד פעל באישורו ו/או הסכמתו של מר צפנת לכך. זאת
10 ועוד, על אף שלא הוכח בפנינו כי עיקר הפעילות של העסק שהקים העובד היא כזו
11 שמתחרה במעביד, אישר העובד בעצמו כי לפחות "שני אתרי הימורים" אכן היו
12 חופפים לפעילות המעביד (עמ' 25 שורות 1-5, 12-23, עמ' 28 שורות 21-22)

13
14 בנוסף, הודה העובד במפורש כי מכר קישוריות אותן פיתח אצל המעביד ללקוח של
15 החברה, זאת ללא ידיעתו של המעביד ונטל את מלוא התמורה בסך \$6,000 לכיסו
16 הפרטי (עמ' 25 שורות 24-26, עמ' 26 שורות 1-2, עמ' 27 שורות 3-5, 18-20)

סיכומם של דברים:

17
18
19
20 המעביד לא עמד בנטל להוכיח כי כתוצאה מפעולות העובד אכן נגרמו לו נזקים
21 כספיים כלשהם המצדיקים פסיקת פיצוי כספי. כך גם לא הוכח קיומו של "סוד
22 מסחרי" או "עסקי" שנגזל על ידי התובע ו/או שימוש פסול בנכס מובהק שהוא
23 קניינה של החברה. על כן, סבורים אנו כי אין מקום להיענות לדרישת המעביד
24 לפסיקת פיצוי חוזי. כך גם אין מקום להעניק למעביד את הפיצוי המוסכם על פי
25 החוזה. לטעמנו, גובה הפיצוי המוסכם הינו חסר פרופורציה להפרת הסכם ההעסקה





בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 ומגביל יתר על המידה את הזכות היסודית לחופש עיסוק. לעומת זאת, הוכח
2 במשפט כי העובד עשה לעצמו רווח אישי \$ 6,000 כתוצאה ממכירת נכס בעל זיקה
3 קניינית למעביד, זאת ללא ידיעתו של המעביד ובזמן עבודתו אצל המעביד. על כך
4 סבורים אנו כי יש מקום לזכות את המעביד בסכום של \$ 6,000 הנ"ל, כתוצאה
5 מאותה "עשיית עושר שלא במשפט" (העובדה שהתובע לדבריו שילם מס בגין קבלת
6 אותם \$ 6,000, ולמעשה שלשל לכיסו סכום נמוך יותר אינה רלבנטית, והיא נוגעת
7 לדברים שבינו לבין רשויות המס)

התוצאה:

10 תביעת המעביד מתקבלת בחלקה הקטן בלבד. העובד ישלם למעביד סך של 21,300
11 ₪ (6,000 \$ ב- 2.4.08 בשער של 3.55 ₪), בצירוף הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום
12 2.4.08 ועד התשלום בפועל.

14 תביעת העובד מתקבלת בחלקה הקטן בלבד. המעביד ישלם לעובד סך של 8,300
15 ש"ח בגין שכר חודש 3/08 וסך של 410 ש"ח בגין יתרת דמי הבראה. כל אלה ישאו
16 הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום 2.4.08 ועד התשלום בפועל.

סוף דבר:

19 קיזוז שני החיובים ההדדיים המצוינים לעיל מביא להפרש של 12,590 ₪ אותם
20 יחויב לשלם העובד (מר עודד גנרדלר) למעביד (מגנט פיתוח אתרים בע"מ).

21 סכום זה נושא הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום 2/4/08 ועד ליום התשלום.



בתי הדין לעבודה

עב 005110/08

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו

תאריך: 15/02/2010

בפני: כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי

נ.ע. – מר ציון אהרון

1 בשים לב לנסיבות והתנהגות העובד, כפי שפורטה לעיל, הוא זה שישא לפחות בחלק
2 מהוצאות ההתדיינות וישלם למעביד סך של 3,000 ש"ח בצרוף מע"מ, כשכ"ט עו"ד.

3
4
5

זכות ערעור: תוך 30 יום.

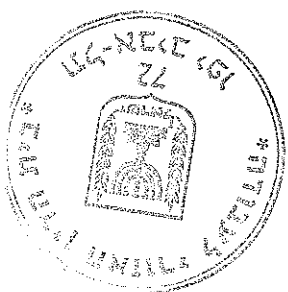
ניתן היום א' בשבט, תש"ע (15 בפברואר 2010) בהעדר הצדדים.

6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17

ד"ר י. לובוצקי, שופט-אב"ד

נ.ע. מר צ. אהרון

ק/רוניתעמרני



הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב
יצני מאזטר
שהעתק זה נכון ומתאים למקור
16/2/10
מזכיר ראשי